



ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA
INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

CLIMA DE SEGURANÇA NUMA INDÚSTRIA ALIMENTAR

MARGARIDA PAIVA CORREIA

PROF. HÉLDER SIMÕES – ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA

PROF. JOÃO FIGUEIREDO – ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA

ENG. CLARA LOPES – DAN CAKE (PORTUGAL), S. A.

Mestrado em Segurança e Saúde do Trabalho

Coimbra, 2015

ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA
INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

CLIMA DE SEGURANÇA NUMA INDÚSTRIA ALIMENTAR

MARGARIDA PAIVA CORREIA

PROF. HÉLDER SIMÕES – ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA

PROF. JOÃO FIGUEIREDO – ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA

ENG. CLARA LOPES – DAN CAKE (PORTUGAL), S. A.

Mestrado em Segurança e Saúde do Trabalho

(esta versão incluiu as críticas e sugestões feitas pelo júri)

Coimbra, 2015

A comercialização deste documento é expressamente proibida, tanto de forma impressa como de forma eletrónica. A sua reprodução total ou parcial apenas é permitida para fins académicos e científicos, desde que figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Helder Simões e à Engenheira Clara Lopes, por terem possibilitado a concretização do estudo.

Ao Professor João Figueiredo, pela sua colaboração.

À Professora Doutora Maria Odete Pereira, por ter autorizado a utilização do questionário da sua autoria.

À administração da empresa e a todos os trabalhadores que participaram neste estudo, porque foram a peça chave nesta investigação.

À minha família, por ser a minha base.

À Filipa, por toda a ajuda, desde sempre.

Ao Manuel, pelo apoio.

RESUMO

O clima de segurança é parte integrante de uma cultura de segurança e tem vindo a ser estudado ao longo dos anos como preditor das condições de segurança das organizações, baseado na perceção dos seus trabalhadores, tendo influência no sucesso dos programas de segurança, comportamento dos trabalhadores e índices de sinistralidade.

Pretende-se com este trabalho caraterizar o clima de segurança numa indústria alimentar através da aplicação de um questionário, que avalia a segurança física e psicológica percecionada pelos respondentes, a uma amostra de 110 trabalhadores de uma unidade fabril.

Neste estudo foi utilizado o método hipotético-indutivo e a forma de abordagem foi a investigação quantitativa. A informação recolhida foi interpretada através da determinação da consistência interna e do cálculo de médias e desvios padrão.

Pela análise de correspondências múltiplas, conclui-se que o clima de segurança na unidade fabril em estudo é tendencialmente positivo, com uma média de 4,35 (desvio padrão: 0,48) para a segurança física e de 1,77 (desvio padrão: 0,36) para segurança psicológica.

Estes resultados implicam sugestões de melhoria, pelo que estas foram identificadas com as respetivas medidas necessárias, no sentido de promover um clima de segurança mais forte e positivo.

Palavras-chave: Clima de Segurança, Cultura de Segurança, Perceção.

ABSTRACT

The safety climate is part of a safety culture and has been studied over the years as a predictor of organizational safety conditions, based on the perception of their workers, and influences the success of safety programs, employee behaviour and accident rates.

The purpose of this study is to characterize the safety climate in a food industry through the application of a questionnaire that evaluates the respondents' perception of the physical and psychological safety, to a sample of 110 workers from that industry.

Within a quantitative approach, the research process followed the hypothetical-inductive method. Data was interpreted by determining the internal consistency, means and standard deviation.

According to the multiple correspondence analysis, it is concluded that the safety climate in the factory under study tends to be positive, with an average of 4,35 (standard deviation: 0,48) for the physical safety and 1,77 (standard deviation: 0,36) for psychological safety.

Upon these results, suggestions for the improvement and their adequate measures are identified in order to promote a stronger and positive safety climate.

Keywords: Safety Climate, Safety Culture, Perception.

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS.....	I
RESUMO.....	III
ABSTRACT	V
ÍNDICE DE TABELAS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS	XI
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS	XIII
INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
1. REVISÃO DA LITERATURA	5
1.1. Cultura e Clima Organizacionais	6
1.1.1. Cultura de Segurança	8
1.1.2. Clima de Segurança.....	10
PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO.....	13
2. CARATERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	13
2.1. Organização dos Serviços de Segurança	13
2.2. Processo produtivo, riscos e medidas preventivas	14
2.3. Sinistralidade laboral na unidade fabril.....	15
3. METODOLOGIA	17
3.1. Instrumento	17
3.2. Procedimento.....	20
3.3. Amostra	20
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	27
4.1. Análise descritiva	27
4.2. Estatística Inferencial	29
4.3. Discussão de Resultados e Propostas de Melhoria.....	40
4.4. Limitações.....	48
CONCLUSÃO	49
PROPOSTA DE TRABALHOS FUTUROS	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	59
Anexo I – Organigrama da Empresa.....	59
Anexo II – Questionário de Avaliação do Clima de Segurança	61

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 2.1 – Instrução de Segurança no Trabalho – Riscos laborais.....	15
Tabela 2.2 – Estatísticas gerais relativas à sinistralidade laboral.....	16
Tabela 2.3 – Valores de referência da OIT para taxas de Frequência e Gravidade.....	16
Tabela 2.4 – Taxas de Frequência e Gravidade na unidade fabril (segundo valores da OIT).....	16
Tabela 3.1 - Estatísticas descritivas do QACS.....	18
Tabela 3.2 – Descrição das dimensões do QACS.....	19
Tabela 4.1 - Efeitos da variável Sexo sobre os resultados das subescalas.....	30
Tabela 4.2 - Efeitos da variável Idade sobre os resultados das subescalas.....	31
Tabela 4.3 – Efeitos da variável Estado Civil sobre os resultados das subescalas.....	32
Tabela 4.4 – Efeitos da variável Agregado Familiar sobre os resultados das subescalas.....	33
Tabela 4.5 – Efeitos da variável Habilitações sobre os resultados das subescalas.....	34
Tabela 4.6 – Efeitos da variável Setor sobre os resultados das subescalas.....	35
Tabela 4.7 – Efeitos da variável Antiguidade na empresa nos resultados das subescalas.....	36
Tabela 4.8 – Efeitos da variável Antiguidade na função sobre os resultados das subescalas...	37
Tabela 4.9 – Efeitos da variável Supervisão sobre os resultados das subescalas.....	38
Tabela 4.10 – Efeitos da variável Acidentes de Trabalho nos resultados das subescalas.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1.1 – Modelo Recíproco de Cultura de Segurança (Cooper, 2000).....	5
Figura 2.1 – Fluxograma base do processo de fabrico.....	14
Gráfico 3.1 – Sexo dos inquiridos	21
Gráfico 3.2 – Idade dos inquiridos.....	21
Gráfico 3.3 – Estado Civil dos inquiridos	22
Gráfico 3.4 - Agregado Familiar dos inquiridos.....	22
Gráfico 3.5 – Habilitações dos inquiridos.....	23
Gráfico 3.6 – Setor de trabalho dos inquiridos	23
Gráfico 3.7 – Tipo de Contrato dos inquiridos.....	24
Gráfico 3.8 – Antiguidade na Empresa dos inquiridos	24
Gráfico 3.9 – Antiguidade na Função dos inquiridos	25
Gráfico 3.10 – Supervisão dos inquiridos	25
Gráfico 3.11 – Acidentes de Trabalho dos inquiridos	26
Gráfico 3.12 – Quantificação de Acidentes de Trabalho dos inquiridos	26
Gráfico 3.13 – Gravidade dos Acidentes de Trabalho dos inquiridos.....	26

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

CAE – Classificação das Atividades Económicas

QACS – Questionário de Avaliação do Clima de Segurança

OIT – Organização Internacional do Trabalho

α – Coeficiente de consistência interna *Alpha* de *Cronbach*

\bar{X} ou M – Média

σ ou DP – Desvio padrão

INTRODUÇÃO

Em Portugal a indústria da alimentação abrange diversas atividades de acordo com a classificação da atividade económica (CAE) que lhe foi atribuída (ACT, 2011). Este estudo foi realizado numa empresa que desenvolve a sua atividade no setor alimentar, dedicando-se à fabricação de bolachas, tostas e pastelaria de conservação - CAE 10 720.

A necessidade de adaptação às novas e mais restritivas disposições da economia requer o uso de tecnologias e linhas de produção mais eficazes, novas máquinas e dispositivos em cada ramo de mercado, inclusivamente na indústria alimentar. Um melhor parque de máquinas influencia uma mudança das condições de trabalho e muitas vezes ameaças profissionais, que ainda não são totalmente conhecidas, levando a acidentes de trabalho (Pawlak, Maksym, & Pecyna, 2014).

Além do ambiente de trabalho, a cultura e o clima de segurança existentes nas organizações são temas muito discutidos nos dias de hoje, e a sua influência na prevenção de acidentes estabelece claramente uma correlação positiva com a crescente complexidade das organizações (Pacheco & Lima, 2012).

A Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 2003, adotou uma estratégia baseada na promoção de uma “cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde”, referindo-se a esta nas conclusões do seu relatório como: “...uma cultura em que o direito a trabalhar num ambiente seguro e saudável é respeitado a todos os níveis e em que os governos, os empregadores e os trabalhadores colaboram ativamente para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através da definição de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres, assim como da atribuição da máxima prioridade ao princípio da prevenção” (OIT, 2002; OIT, 2005; OIT, 2007).

Sendo esta uma temática relativamente recente, as pesquisas realizadas ainda evidenciam alguma confusão e inconsistência na literatura sobre o uso dos termos “cultura de segurança” e “clima de segurança”. Esta revisão pretende fornecer uma estrutura útil para abordar estes termos, com base no trabalho feito por Cooper (2000) (Cooper M. D., 2000). O termo cultura de segurança pode ser usado para se referir aos aspetos comportamentais (ou seja, “o que as pessoas fazem”), e os aspetos conjunturais da empresa (ou seja, “o que a organização tem”). O termo clima de segurança deve ser utilizado para se referir a características psicológicas dos funcionários (ou seja, “como as pessoas se sentem”), correspondente aos valores,

atitudes e percepções dos funcionários em relação à segurança dentro de uma organização (Health and Safety Executive , 2005).

A cultura de segurança deve emanar sempre da gestão de topo de uma organização, sendo que esta deve demonstrar que coloca os objetivos de segurança acima dos seus próprios objetivos. O primeiro indicador de que há um compromisso sério de cultura de segurança é a emissão de uma política e a fixação de objetivos de segurança pela gestão de topo e o principal indicador de que esta é cumprida é a adesão que se observa no comportamento de todos os seus colaboradores (Silva & Silva, 2010).

As organizações com uma visão ampla e clara do significado de segurança entendem que com um programa de segurança eficaz conseguem o apoio e envolvimento pessoal do seu capital humano, o que potencia a criação de um ambiente de trabalho seguro e estável (Dejoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg, & Butts, 2004).

O modo como as pessoas se envolvem na organização influencia diretamente o ambiente laboral e, conseqüentemente, os indicadores produtivos. Conscientes deste facto os gestores tendem a agir no sentido de proporcionar o bem-estar dos seus colaboradores, constatando-se que “a qualidade de vida no trabalho assume uma importância sem precedentes no sucesso organizacional” (Chiavenato, 2004).

É então a partir deste contexto teórico que se parte para a questão que pretende ser a base deste estudo: Como é que os trabalhadores da unidade fabril estudada percebem o clima de segurança da organização?

Decorrente desta questão, foram definidos os seguintes objetivos para responder a esta problemática:

Objetivo geral:

- Caracterizar o clima de segurança numa indústria alimentar.

Objetivos específicos:

- Conhecer as percepções dos trabalhadores sobre múltiplas dimensões do clima de segurança.
- Perceber se os fatores sociodemográficos influenciam a pontuação dos itens das dimensões em análise.
- Promover o desenvolvimento do clima de segurança na empresa através da apresentação de propostas de melhoria.

A metodologia que serviu de base a esta investigação centrou-se no estudo de um caso, com recurso a um questionário para o levantamento quantitativo de dados. Este instrumento de avaliação, composto por treze dimensões de análise (subescalas), foi distribuído a uma amostra que contemplou todos os setores da empresa.

A aplicação dos questionários decorreu entre os meses de janeiro e março de 2015, para tal, foram previamente explicados os objetivos e conceitos da investigação a todos os participantes.

Relativamente à natureza, tipo de pesquisa e abordagem, esta investigação é aplicada, transversal e quantitativa, respetivamente.

A presente dissertação encontra-se estruturada em duas partes:

PARTE I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. REVISÃO DA LITERATURA

Revisão teórica dos conceitos relacionados com a cultura e clima organizacional e com a cultura e clima de segurança.

PARTE II

ESTUDO EMPÍRICO

2. CARATERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Caraterização da empresa e da unidade fabril em que se insere o estudo.

3. METODOLOGIA

Descrição do método, instrumento, procedimento e amostra.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Comparação média/desvio padrão, hipóteses, análise e discussão dos dados, propostas de melhoria e limitações ao estudo;

Por último, são apresentadas as Conclusões do trabalho, bem como, sugestão de trabalhos futuros.

Pretende-se que os resultados a obter com este estudo tenham utilidade prática e sejam potenciadores da melhoria contínua do clima de segurança na empresa em que se realizou o estudo, refletindo-se na otimização das ações para prevenção da sinistralidade.

PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. REVISÃO DA LITERATURA

Com o objetivo de compreender os fatores que se encontram subjacentes a um número elevado de acidentes, existe uma disposição de mudar as abordagens tradicionais dos estudos sobre segurança no trabalho, que se caracterizam por analisar problemas pontuais, tais como os relacionados com o uso dos equipamentos de proteção individual, implantação das medidas de proteção coletiva, formação, punição, educação dos trabalhadores, não cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos (Filho, Andrade, & Marinho, 2013). A nova tendência é a abordagem mais ampla, como, por exemplo, procurar identificar os impactos dos fatores organizacionais, como a gestão, o planeamento e a cultura, na segurança do trabalho (Mears, Whitaker, & Flin, 2003; Neal, Griffin, & Hart, 2000).

Cooper criou um modelo recíproco de cultura de segurança (Figura 1.1), que reconhece a presença e interatividade recíproca e relacional dos 3 fatores da cultura de segurança: psicológicos internos (subjettivos), comportamentais (observáveis) e organizacionais (objetivos). Nesta adaptação, os fatores psicológicos internos (atitudes e perceções) são acedidos através de questionários de clima de segurança, os comportamentos através de listas de verificação e os fatores situacionais através das auditorias/inspeções do sistema de gestão de segurança (Alves & Pereira, 2011).

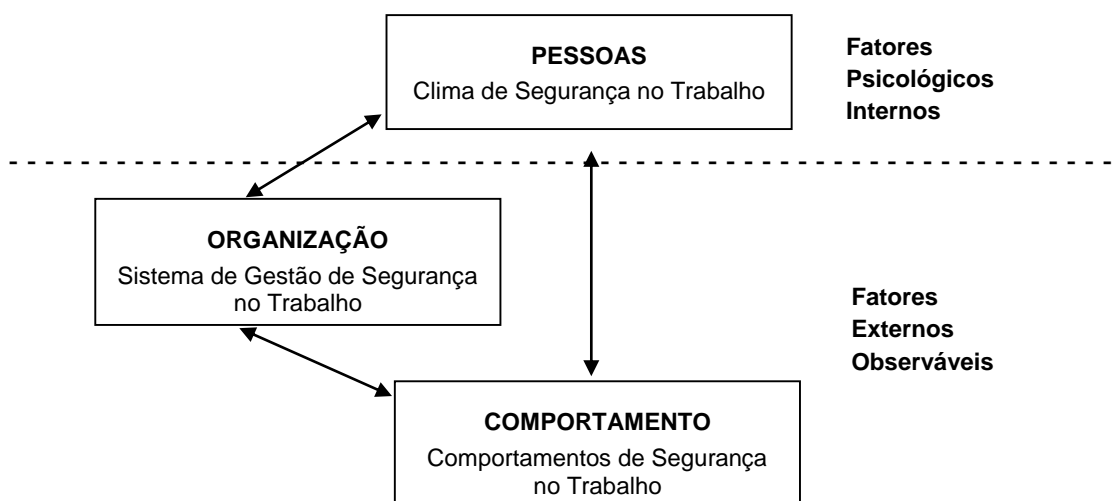


Figura 2.1 – Modelo Recíproco de Cultura de Segurança (Cooper, 2000)

Assim, o clima organizacional e o clima de segurança são em geral influenciados, respetivamente, pela cultura da organização e pela cultura de segurança da organização (Araújo & Pereira, 2012). Para uma melhor compreensão destes conceitos, de seguida é feita uma revisão da literatura que apresenta várias definições consoante os autores.

1.1. Cultura e Clima Organizacionais

Nas décadas de 60 e 70 a atenção dada à cultura centrava-se apenas em questões económicas e em aspetos racionais das organizações, nos dias de hoje, o maior objetivo é entender a forma como os membros das organizações se ligam emocionalmente e subjetivamente entre si e à organização (Campos & Dias, 2012). A cultura organizacional passou a ser objeto de interesse a partir da década de 80, quando foi descrita como uma explicação para o bom desempenho de algumas organizações (Branco & Correia, 2013; Schwonke, C. R. G. B., 2012).

Segundo Wilkson, o conceito de cultura organizacional pode ser interpretado como sendo as crenças, normas e valores partilhados pelas pessoas que trabalham numa organização, sendo que esta pode influenciar, entre outros, a ação e comunicação entre profissionais (Wilkson, 2001).

Para Santos e Gonçalves, a cultura organizacional é uma qualidade grupal, composta por várias camadas de elementos como valores, normas, pressupostos básicos, artefactos e padrões de comportamentos dos seus trabalhadores em que os indivíduos são continuamente influenciados e influenciam a cultura organizacional do sítio onde trabalham (Santos, 2010).

De acordo com Luz, tudo na cultura organizacional de uma organização influencia e é influenciado pelos comportamentos dos grupos formados pelas pessoas que lá trabalham, sendo que o mesmo é também verdade para as atitudes e comportamentos destes para com a segurança, que é algo imprescindível para as organizações atingirem um ambiente equilibrado e sustentável (Luz R. , 2003).

Newstrom define o conceito assente na ideia de sistema formal das leis vigentes que regulam determinada organização que, em contato com os princípios morais, éticos e culturais dos colaboradores, desenvolve um novo e complexo sistema de relações de leis, costumes e valores, caraterizador de um novo comportamento organizacional, único e característico a cada organização. Assim surge a possibilidade da criação e desenvolvimento de regulamentos que regem o comportamento de todos os elementos que integram a organização (Newstrom, 2008).

A cultura organizacional é determinante no sucesso de uma organização (Guldenmund, 2010), no sentido em que faz com que os profissionais se identifiquem com a organização e com a sua missão, criando uma ligação considerada das mais importantes para o caminho do sucesso ou insucesso (Mohammadreza, 2010).

Assim, a cultura possibilita a manifestação das crenças e valores que cada colaborador partilha com a organização (Pires & Macêdo, 2006). Deste modo, somos remetidos para a perspectiva da apreensão do conceito de cultura organizacional, como o modo de pensar, agir e sentir cada organização que se torna uma forma especial de estar. Esta cultura provém dos princípios que os fundadores idealizaram e quando assimilados por todos os colaboradores, segundo Zanelli, estes princípios instituem-se como comportamentos aceites como institucionais, tornando-se garantia de herança às gerações futuras de dirigentes assim como aos restantes colaboradores, como sendo o modo correto de conhecer a realidade (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004).

De uma forma sucinta, e partindo do princípio que toda a organização tem a sua cultura própria, define-se cultura organizacional como um conjunto de crenças, valores, normas e expectativas que mantêm unidos os diferentes membros da organização (Crow & Hartman, 2002; Nassar, 2000).

Por sua vez, as definições de clima organizacional não são uniformes, sendo o principal ponto comum a ideia das perceções partilhadas sobre o meio organizacional, com influência na interação entre os indivíduos e na motivação e participação dos trabalhadores (Rosa & Pereira, 2012).

O clima organizacional refere-se à perceção sobre os valores, as crenças, as normas, as práticas e os procedimentos que decorrem do ambiente de trabalho (Silva S. L., 2004). Na opinião de Neal e Griffin, é tipicamente definido por perceções das políticas, procedimentos, e práticas que operam no ambiente de trabalho (Neal & Griffin, 2004).

Segundo Coda, é um indicador do grau de satisfação dos membros da empresa, em relação a diferentes aspetos da cultura ou realidade da organização (Coda, 1997). Ou seja, “o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento” (Luz R. , 2007).

A noção de clima organizacional associa-se ao significado que os indivíduos atribuem (i.e. a sua perceção) ao contexto organizacional, sendo que este é influenciado pelos seus valores individuais (Neal A. e., 2006). O conceito de clima organizacional assume, assim, uma importância central na compreensão das relações de natureza social e inter-relacional que se estabelecem no seio das organizações. O clima organizacional pode, assim, ser definido como correspondendo “às perceções partilhadas pelos membros organizacionais sobre aspetos organizacionais visíveis” (Silva S. , 2008).

Nesta perspetiva, o clima acaba por representar uma visão mais operacionalizada e prática do conceito de cultura organizacional entendida como um conjunto de crenças, valores e normas partilhadas pelos atores da organização e que constituem os pressupostos básicos dessa organização (Denison, 1996), os quais são transmitidos aos novos atores através de mecanismos de interação social. A influência do clima sobre os processos formativos tem igualmente impacto no conhecimento e nas aptidões dos indivíduos, bem como nos comportamentos de segurança (Piedade, 2011).

Partindo do pressuposto que uma organização, é um sistema de atividades coordenadas por pessoas que se interagem com os recursos disponíveis para alcançar os objetivos propostos (Teixeira, 2005), muitos estudiosos se têm debruçado sobre a socialização organizacional, nomeadamente através do estudo da cultura e do clima das organizações, cujos conceitos têm contribuído para a compreensão do funcionamento destas (Neves, 2011; Martins & Pereira, 2013).

1.1.1. Cultura de Segurança

O termo "cultura de segurança" fez a sua primeira aparição no relatório inicial do congresso da Agência Internacional de Energia Atómica após o desastre de Chernobyl (Agency, 1986), este foi realizado em França em Agosto de 1986, e tinha como tema central o acidente que ocorreu com o reator nuclear de Chernobyl em 1986 (Reason, 2000). Desde então, investigações de acidentes graves, como a *King's Cross fire* (Fennell, 1988), *Piper Alpha* (Cullen, 1990) e do *Herald of Free Enterprise* (Sheen, 1987) têm encontrado falhas nas estruturas organizacionais e sistemas de gestão de segurança, lançando a importância da cultura de segurança para o centro das atenções.

Os investigadores concluíram que os sistemas de segurança falharam, não pela ausência de normas e procedimentos, mas sim, pela escassa cultura de segurança identificada no local, isto é, pela primeira vez na história foram destacados os fatores humanos e organizacionais como sendo responsáveis pela realização de operações inseguras dentro dos sistemas de segurança ((ACSNI), 1993).

O conceito apresentado de cultura de segurança foi então deixado em aberto para interpretação sem qualquer referência à literatura. A falta de fundamentação teórica, juntamente com o facto de o conceito não ter sido baseado na teoria da cultura organizacional, tem levado a um desenvolvimento de inúmeras definições de cultura de segurança. De facto, tanto a definição de cultura de segurança como a sua relação com a cultura organizacional é algo que ainda não está acordado (Choudhry, Fag, & Mohamed, 2007).

O termo cultura de segurança é geralmente entendido como um subelemento ou indicador da cultura organizacional (Tharaldsen, 2008).

A cultura de segurança é considerada como um fenómeno mais complexo e duradouro que o clima de segurança, pois reflete o conjunto de valores fundamentais, as normas, as hipóteses, as expectativas, as crenças, o que de certa forma, está implícito na cultura da sociedade e orienta a ação dos trabalhadores na organização (Lages & Pereira, 2010).

Acredita-se que a cultura de segurança está intimamente ligada a priorização da segurança do trabalho. Mais do que simplesmente uma prioridade a segurança deve estar inserida na cultura organizacional fazendo parte das crenças e valores dos colaboradores de uma organização influenciando as atitudes e os comportamentos em relação a segurança do trabalho (Cembranel, 2011).

Para Richter e Koch (2004) a cultura de segurança é formada por pessoas e suas relações sociais dentro e fora das organizações e deve ser entendida em um contexto único e que pode modificar-se dependendo das condições materiais e das relações sociais. Sabe-se que existem diferentes culturas dentro de uma mesma organização (Richter & Koch, 2004).

Segundo Cox e Cheyne, o desenvolvimento de uma cultura de segurança eficaz é facilitador da melhoria da estrutura organizacional e segurança ocupacional nas organizações (Cox, 2000).

Filho (et al.) destaca ainda a importância da comunicação eficaz e confiança dos colaboradores nas medidas de segurança para uma cultura de segurança positiva (Filho A. M., 2011).

Como tal, para garantir segurança e evitar ao máximo que os erros e consequentes lesões aconteçam, as empresas devem investir em programas de avaliação, gestão de risco/ segurança e prevenção de acidentes, sendo que, a implicação da gestão de topo é determinante neste procedimento, na forma como envolve os colaboradores (Garcia, 2004).

Pode concluir-se então que uma organização, ao desenvolver uma cultura de segurança credível, positiva e eficaz, vai reduzir os acidentes de trabalho e, consequentemente, diminuir os custos, aumentar a moral dos colaboradores e a sua produtividade (Rogers, 2004).

1.1.2. Clima de Segurança

Zohar apresentou pela primeira vez o conceito de clima de segurança em 1980 (Alves & Silva, 2011), descrevendo-o como a percepção dos empregados a respeito dos valores e do papel da segurança nas organizações. Afirmou ainda que este constructo é um tipo particular de organizacional que reflete a percepção compartilhada pelos indivíduos a respeito do seu ambiente de trabalho (Zohar, 1980).

Desde o início do século XX que existem contributos científicos sobre os fatores que causam os acidentes de trabalho, entre os quais surgem os comportamentos de prevenção protagonizados pelos trabalhadores. Contudo, é nos últimos 30 anos que os acidentes de trabalho têm sido estudados, sob muitos pontos de vista, desde a engenharia à psicologia, com a preocupação de reduzir o número de acidentes de trabalho (Meliá J. , 2007).

O estudo de indicadores mais específicos, como o clima de segurança, possibilita a identificação das percepções de cada trabalhador, individualmente, relativamente à segurança no seu local de trabalho, de forma a constituir-se como instrumento de base na promoção da prevenção dos riscos laborais e da segurança do trabalho (Cooper M. P., 2004).

O clima de segurança é considerado um dos aspetos informais chave para a segurança organizacional (Zohar, 2000). Sendo também um termo frequentemente utilizado na literatura, muitas vezes associado a cultura de segurança, podendo levar a alguma confusão entre os dois, a maior diferença é que o clima de segurança é um fenómeno temporal instantâneo da cultura de segurança, mais volátil e transitório (Wiegmann, 2002).

Segundo Meliá, é um reflexo instantâneo do estado da segurança, fornecendo um indicador da emergente cultura de segurança de um grupo, instalação industrial ou empresa (Meliá J. L., 2006). O clima de segurança é assim um termo utilizado para descrever a forma como os colaboradores percecionam a gestão de segurança operacionalizada no local de trabalho (Prasad, 2010; Couto & Rafael, 2011). Portanto, pode definir-se como o produto das percepções e atitudes dos trabalhadores referentes ao estado atual das iniciativas relativas à segurança no local de trabalho (Yule S. J., 2001).

Desta forma, o clima de segurança é um componente organizacional multidimensional, que se acredita ser capaz de influenciar o comportamento de segurança dos trabalhadores, a nível individual, grupal e organizacional. É contextualizado como percepções partilhadas dos trabalhadores relativamente às práticas, políticas e procedimentos de segurança implementados, que são prioritários em relação a outros, tais como a produtividade. Pode também ser definido como retrato de um estado predominante de segurança numa organização, num ponto temporal distinto, que pode alterar-se com o passar do tempo (Smith, 2006).

A percepção do risco pode ter como base de sustentação pressupostos verdadeiros, mas também falsos, uma vez que geralmente se baseia em saberes não sistematizados, indisciplinados e superficiais. Considera-se então a percepção do risco como uma avaliação subjetiva, de leigos, que está diretamente associada ao modo como os indivíduos pensam, representam, classificam ou analisam diferentes formas de ameaça a que estão expostos ou das quais têm conhecimento (Areosa, 2007).

Noutro estudo realizado por Zohar (2003), concluiu-se que as percepções do clima de segurança têm influência nas expectativas dos trabalhadores, que influenciam os comportamentos de segurança adotados e que estes, consequentemente, influenciam os níveis de segurança da organização. Concluiu também que o clima de segurança pode ser influenciado pelo estilo de liderança e pelas práticas de segurança adotadas pelas chefias numa organização (Zohar, 2003).

O maior consenso recai então nas percepções, na medida em que estas têm maior poder preditivo (Clarke, 2006; Seo, 2004), permitindo aceder ao valor que a segurança representa na organização, através das percepções da política de segurança, dos procedimentos e das práticas da empresa, bem como da forma como a gestão aborda a segurança (Monteiro & Duarte, 2007).

O clima de segurança tem ganho popularidade como resultado da sua utilização aplicada e facilidade de medição (Yule S. , 2003). Pode ser considerado como uma reflexão mais superficial e momentânea – um “*snapshot*” – da cultura de segurança de uma organização (European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2011). É mais facilmente perceptível quando descrito pelas experiências diárias daqueles que estão diretamente envolvidos dentro de certo grupo social. Portanto, relaciona-se com a forma como o trabalhador descreve e percebe as normas comportamentais, criando a sua própria referência da necessidade de segurança (Luiz Carlos de Souza Pontes, 2008).

Um bom clima de segurança é então caracterizado por um compromisso coletivo de cuidado e preocupação, segundo o qual todos os funcionários compartilham percepções positivas semelhantes sobre as características de segurança da organização. Este clima coletivo serve como um quadro de referência que molda as atitudes e comportamentos dos trabalhadores. Por sua vez, o clima de segurança prevalecente influencia os resultados de todas as iniciativas de melhoria da segurança da organização (Cooper D. , 2001).

PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO

2. CARATERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A empresa onde foi realizado este estudo foi fundada em 1978 e desenvolve a sua atividade no setor alimentar, dedicando-se à fabricação de bolachas, tostas e pastelaria de conservação (CAE 10 720). Atualmente dispõe de duas fábricas em Portugal, com 17 linhas de produção ativas, nas quais foram produzidas cerca de 16 mil toneladas de produto acabado, em 2014.

No conjunto das duas unidades fabris laboram cerca de 500 trabalhadores, sendo este um número variável de modo sazonal. Para este estudo foi selecionada apenas uma das fábricas, pois as linhas de produção e, consequentemente, as preocupações a nível de Segurança e Saúde no Trabalho são distintas.

Em termos de Recursos Humanos da unidade fabril em estudo, segundo uma lista atualizada em janeiro de 2015 – data do início do estudo – estão atualmente ao serviço 218 trabalhadores, com vínculo contratual diretamente com a empresa, a maioria vinculados com o antigo contrato de trabalho “efetivo” e uma minoria já com contrato de trabalho a tempo indeterminado. O período de laboração desta unidade fabril é de 5 dias por semana, 24 horas por dia, que se dividem em 3 turnos: das 00h às 08h, das 8h às 16h e das 16h às 24h.

A estrutura organizacional da empresa é divisional, tal como pode ser visto no seu organigrama – Anexo I. Em relação a este organigrama é de salientar a comunicação entre o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho e a Direção de Recursos Humanos, que por sua vez reporta à Direção Geral.

2.1. Organização dos Serviços de Segurança

Relativamente à organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, a empresa possui serviços externos, complementados pelas duas Técnicas Internas de Segurança e Saúde no Trabalho, uma para cada unidade fabril.

A empresa externa faz o acompanhamento das questões de Saúde no Trabalho com uma equipa de saúde especializada, estando contratada a carga horária médica legalmente prevista, como tal, está a ser respeitada a carga horária médica mensal de 1h por cada 10 trabalhadores. Ou seja, na unidade fabril estudada existem consultas de medicina ocupacional durante 22h/mês, em dias e horários não fixos para dar resposta às diferentes necessidades (ex. turnos).

Em termos de Segurança no Trabalho, a mesma empresa externa está envolvida em algumas ações de formação e vigilância, o que inclui uma visita mensal a cada uma das unidades fabris.

A empresa estudada não possui uma Política de Segurança, nem está prevista a implementação de qualquer Sistema de Gestão de Segurança. Apesar disso, estão descritas “Regras de Higiene e Segurança no Trabalho” no Regulamento Interno, e este é comunicado a todos os trabalhadores na sua formação inicial, pelo que a segurança é valorizada e denota-se a preocupação da Administração acerca desta temática.

2.2. Processo produtivo, riscos e medidas preventivas

Para uma melhor compreensão das linhas de produção desta unidade fabril, de seguida apresenta-se o fluxograma base do processo de fabrico – Figura 2.1.

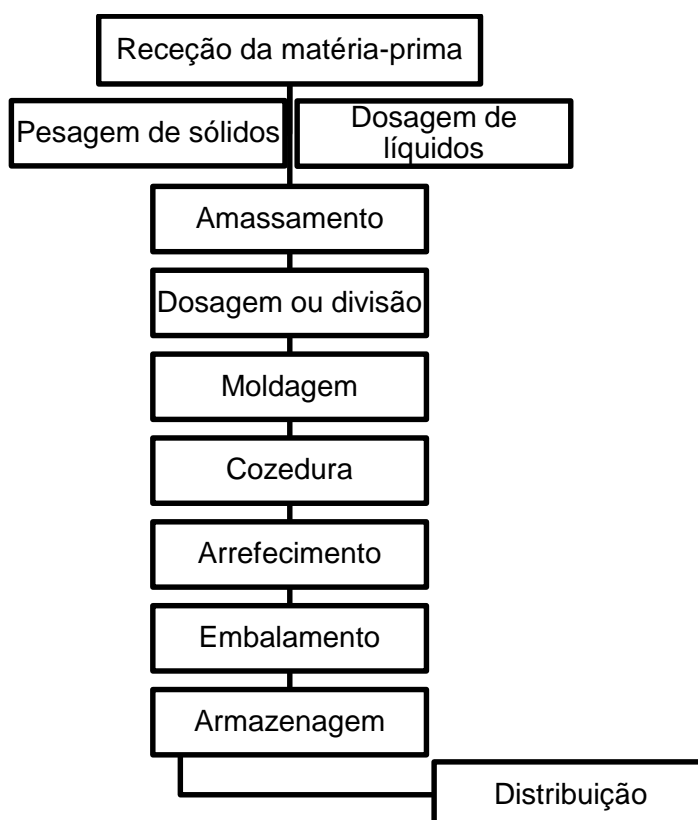


Figura 2.1 – Fluxograma base do processo de fabrico

Cada uma das fases do processo produtivo tem diferentes riscos associados, e respetivas medidas preventivas. Existe uma avaliação de riscos elaborada por posto de trabalho/ função similar (ex. massas, formação, embalagem,...) e a informação geral sobre os riscos da produção encontra-se resumida num documento fornecido aos colaboradores no seu acolhimento – tabela 2.1.

Tabela 2.1 – Instrução de Segurança no Trabalho – Riscos laborais

RISCOS	CONSEQUÊNCIAS	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO
Contacto com elementos em movimento de equipamentos ou superfícies cortantes de equipamentos (Ex. moinhos) ou utensílios (Ex. facas)	Entalamento, esmagamento Fratura Corte, perfuração, amputação	Evitar aproximação dos elementos móveis dos equipamentos, em caso de necessidade acionar sempre o botão de paragem de emergência, antes de colocar a mão ou qualquer outro objeto junto de componentes em movimento. Nunca retirar ou «viciar» as proteções incorporadas nos equipamentos de trabalho, nem inativar os sensores de paragem. Sempre que for detetada alguma deficiência num sistema de proteção (rede, porta, sensor) informar de imediato o Técnico de Segurança. Respeitar as regras de segurança para utilização e higienização dos equipamentos. Manter os objetos de corte em bom estado de conservação e arrumados após utilização.
Escorregar, queda ao mesmo nível	Lesões múltiplas, fraturas	Manter o espaço de trabalho limpo e arrumado.
Queda a nível diferente (Ex. escadas, plataformas, monta-cargas)	Lesões múltiplas, fraturas Morte	Especial cuidado na utilização de escadas e plataformas de acesso aos equipamentos. Respeitar as regras de utilização do monta-cargas, antes de colocar a carga, verificar se este se encontra no piso pretendido.
Esforço Físico durante movimentação manual cargas	Lesões músculo-esqueléticas dos membros inferiores e costas Fadiga muscular	Utilizar meios mecânicos de auxílio: carros, porta-paletes. Recorrer à ajuda do colega e dividir as cargas, sempre que possível. Adotar posturas de trabalho corretas, evitando manter a mesma postura durante demasiado tempo. Respeitar o plano de rotatividade definido.
Adoção de Posturas Inadequadas		
Movimentos repetitivos, postura estática prolongada		
Exposição a elevados níveis de Ruído	Fadiga, dores de cabeça Lesões auditivas, surdez	Não deixar cair utensílios ou paletes, evitando assim alguns picos de ruído. Manter portas das zonas ruidosas fechadas (quando existentes).
Inalação Poeiras / Partículas	Irritações da pele, olhos e vias respiratórias Lesões pulmonares Intoxicações	Manter os sistemas de extração ligados (Quando existentes). Manter os recipientes dos produtos devidamente fechados. Respeitar as indicações de segurança dos produtos e as metodologias de higiene definidas nas instruções.
Exposição a temperaturas elevadas	Fadiga, desidratação, desmaio	Beber água frequentemente durante o período laboral.

2.3. Sinistralidade laboral na unidade fabril

Ao consultar as estatísticas de sinistralidade laboral da unidade fabril, observa-se que existiram 25 acidentes de trabalho em 2014 que se refletiram em 256 dias de baixa. Verifica-se assim que este foi um ano com menos acidentes e com menos dias perdidos em comparação com os anos de 2012 e 2013 – tabela 2.2.

Tabela 2.2 – Estatísticas gerais relativas à sinistralidade laboral

	2012	2013	2014
Nº Ocorrências	2	11	17
Nº Sinistros (AT)	26	27	25
Nº Sinistros com baixa	26	25	19
Nº Dias baixa	394	341	256
Taxa Frequência*	61	63	62,5
Taxa Gravidade*	918	763	666,7
Horas Trabalhadas	428.928	395.798	384.008
Toneladas Produzidas	9.924	8.783	9.020

*Cálculo excluindo acidentes de trajeto

Taxa Frequência = (N.º AT / N.º horas efetivamente trabalhadas) x 1.000.000

Taxa Gravidade = (N.º Dias Perdidos / N.º horas efetivamente trabalhadas) x 1.000.000

Apesar disso, comparando os resultados da empresa com os valores referenciados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), resumidos na tabela 2.3, é possível concluir que o desempenho ao nível da segurança é Bom relativamente à Taxa de Gravidade, e Mau para a Taxa de Frequência – tabela 2.4.

Tabela 2.3 – Valores de referência da OIT para taxas de Frequência e Gravidade

Taxa Frequência	Classificação	Taxa Gravidade
< 20	Muito Bom	< 500
20 a 40	Bom	500 a 1000
40 a 60	Médio	1000 a 2000
60 a 100	Mau	> 2000

Tabela 2.4 – Taxas de Frequência e Gravidade na unidade fabril (segundo valores da OIT)

Taxa Frequência			Taxa Gravidade		
2012	2013	2014	2012	2013	2014
61	63	62,5	918	763	666,7

Ao analisar estes resultados, a Administração da empresa resolveu traçar como objetivo para 2015 a redução de 25% da taxa de frequência de acidentes de trabalho, de modo a passar para o nível Médio. Para tal, foi elaborado um Plano de Ação com o intuito de formar e responsabilizar os colaboradores e melhorar as condições estruturais e de segurança dos equipamentos.

Na sequência deste Plano de Ação foi igualmente previsto o estágio que deu origem ao desenvolvimento deste estudo sobre o clima de segurança, cujo objetivo principal é arranjar ferramentas que permitam minimizar a sinistralidade laboral na empresa.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o estudo empírico do clima de segurança suporta-se na pesquisa efetuada através de um questionário, este instrumento de avaliação foi aplicado a uma amostra de trabalhadores que se considera ser representativa de todos os setores e níveis hierárquicos da empresa.

O recurso ao questionário permitiu quantificar as opiniões dos participantes, possibilitando o tratamento estatístico dos dados através de técnicas de análise descritiva e multivariada (percentagens, médias, desvio padrão, coeficientes de correlação, determinação da consistência interna, análises de variância, etc.).

A recolha de dados foi limitada num curto espaço temporal, pelo que se considera este estudo como transversal e vantajoso para o conhecimento da perceção dos trabalhadores no momento.

Devido à aplicabilidade prática pretendida para os resultados do estudo, pode-se classificar a investigação como de natureza aplicada, tendo sido desenvolvida no âmbito académico.

Para este estudo foram entregues 116 questionários e foram devolvidos 110 preenchidos. O tratamento e análise dos dados foram realizados através do programa SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 22.0 para Windows.

3.1. Instrumento

Para análise do clima de segurança na empresa selecionada recorreu-se a um questionário desenvolvido por Pereira (2010) (Pereira, 2010) denominado “Questionário de Avaliação do Clima de Segurança” (QACS). As características psicométricas deste questionário podem ser observadas na tabela 3.1, onde se indica o total de itens e respetiva proporção com formulação positiva e negativa, a média das respostas, o desvio padrão e o *Alpha de Cronbach*. Este último serve para determinar o grau de fidelidade do questionário e mede a capacidade explicativa de uma determinada variável ou fator pelas perguntas que o compõem.

De modo a controlar a probabilidade de ocorrerem problemas de aquiescência por parte dos trabalhadores, cerca de 46% dos 56 itens das subescalas da segurança física têm formulação negativa e as restantes formulação positiva. No tratamento de dados as pontuações dos itens negativos foram invertidas de modo a permitir o mesmo sentido de interpretação das diferentes subescalas.

Tabela 3.1 - Estatísticas descritivas do QACS

Subescalas	Nº de itens com formulação positiva	Nº de itens com formulação negativa	Total de itens	α de Cronbach
A – Segurança Física				
Administração	1	3	4	0,61
Chefia Direta	8	1	9	0,92
Colegas	2	3	5	0,57
Responsabilidades	3	1	4	0,48
Pressão de Trabalho	0	3	3	0,79
Equipamentos de Proteção Individual	4	3	7	0,38
Comunicação para a Segurança	1	3	4	0,59
Acidentes e Incidentes	3	2	5	0,55
Formação para a Segurança	2	2	4	0,28
Regras e Procedimentos	4	2	6	0,55
Aprendizagem Organizacional	2	3	5	0,43
Total	30	26	56	0,90
B – Segurança Psicológica				
Assédio Moral	0	13	13	0,87
Stress Ocupacional	0	9	9	0,76
Total	0	22	22	0,87

Conforme evidenciado, o instrumento (Anexo II) está subdividido em duas partes: segurança física e segurança psicológica, que no seu conjunto compreendem 13 subescalas. A primeira parte é relativa à segurança física e integra as seguintes subescalas: Administração; Chefia Direta; Colegas; Responsabilidades; Pressão de Trabalho; Equipamentos de Proteção Individual; Comunicação para a Segurança; Acidentes e Incidentes; Formação para a Segurança; Regras e Procedimentos; Aprendizagem da Organização. A segunda parte, relativa à segurança psicológica, inclui as subescalas: Assédio Moral e Stress Ocupacional. A terceira e última parte do questionário engloba os dados sociodemográficos, abordando um conjunto de variáveis sociodemográficas.

A estrutura do questionário é do tipo *Likert*, sendo que a primeira parte compreende 56 questões com seis alternativas de resposta que variam entre (1) “Discordo Totalmente”

e (6) “Concordo Totalmente”, esta cotação está associada à percepção do clima de segurança, da mais negativa para a mais positiva. Na segunda parte do questionário foram consideradas 26 questões pontuadas de 1 a 5. Na subescala sobre Assédio Moral as alternativas de resposta são as seguintes: Nunca (1); De vez em quando (2); Mensalmente (3); Semanalmente (4) e Diariamente (5). Na subescala do *Stress* Ocupacional as alternativas de respostas são: Nunca (1); Raramente (2); Por vezes (3); A maior parte das vezes (4) e Sempre (5). Para uma melhor operacionalização da definição das subescalas, na tabela 3.2. está representada uma breve descrição das mesmas.

Tabela 3.2 – Descrição das dimensões do QACS

Subescalas	Itens	Descrição
A – Segurança Física		
Administração	1-4	Modo como a gestão valoriza a segurança dos trabalhadores na organização.
Chefia Direta	5-13	Apreciação de práticas e valores da chefia direta relativamente ao modo como esta interpreta a segurança e a transmite aos trabalhadores.
Colegas	14-18	Análise do modo como os pares conhecem, cumprem e valorizam as regras de segurança.
Responsabilidades	19-22	Forma como os trabalhadores assumem e cumprem as suas responsabilidades em relação à segurança do trabalho.
Pressão de Trabalho	23-25	Relação entre o ritmo de trabalho e pressão da produção com os riscos de segurança.
Equipamentos de Proteção Individual	26-32	Percepção dos trabalhadores sobre o estado dos Equipamentos de Proteção Individual e a sua participação na escolha destes.
Comunicação para a Segurança	33-36	Grau de abertura das comunicações relativas à Segurança.
Acidentes e Incidentes	37-41	Identificação de comportamentos e ações individuais e coletivas que facilitem ou não os acidentes e incidentes.
Formação para a Segurança	42-45	Importância dada à formação sobre perigos e riscos de trabalho.
Regras e Procedimentos	46-51	Valorização do cumprimento, a qualidade, aplicabilidade e análise das regras e procedimentos.
Aprendizagem Organizacional	52-56	Forma como os erros e os acidentes são discutidos e analisados e contribuem para a melhoria futura.
B – Segurança Psicológica		
Assédio Moral	57-74	Percepção de possível exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho.
<i>Stress</i> Ocupacional	75-83	Afetação pela carga de trabalho, conflitos, indisciplina, indecisões, incompreensão.

3.2. Procedimento

Previamente, foram apresentados os objetivos do estudo à Responsável de Segurança da Organização, bem como à Diretora de Recursos Humanos. Após a aprovação do questionário entre as partes, foi oficializado o pedido para a distribuição do mesmo, tendo sido aprovado.

Este estudo decorreu em simultâneo com um acompanhamento diário *in loco*, no período entre janeiro e março de 2015, o que permitiu um melhor conhecimento da Organização.

Ao longo de todo o processo garantiu-se em absoluto a confidencialidade das respostas, e a distribuição dos questionários aos colaboradores, pelo mestrando, foi precedida de uma explicação da pertinência do estudo e da importância da sua participação sincera e voluntária.

3.3. Amostra

A empresa da indústria alimentar onde se realizou este estudo labora em duas fábricas distintas, com a totalidade de aproximadamente 500 trabalhadores, não sendo possível indicar um número certo de trabalhadores pois este é muito variável.

Como foi referido anteriormente, esta investigação foi realizada em simultâneo com um estágio na empresa, porém, o acompanhamento foi feito apenas numa das fábricas. Pelo que se decidiu aplicar o questionário apenas na fábrica onde este acompanhamento foi feito.

Assim sendo, o universo deste estudo compreende 218 trabalhadores, segundo dados de janeiro de 2015, a data de início do estudo empírico.

Destes 218 trabalhadores, 116 aceitaram receber o questionário, apesar disso, apenas 110 trabalhadores responderam ao questionário e o entregaram devidamente preenchido.

A amostra foi caracterizada segundo os dados sociodemográficos que integravam o questionário, ou seja, por género, idade, estado civil, agregado familiar, habilitações, setor, tipo de contrato, antiguidade na empresa e na função, funções de supervisão e acidentes de trabalho, conforme os dados abaixo indicados.

Sexo

De acordo com o Gráfico 3.1, verifica-se que a maioria dos inquiridos, 74,5%, é do sexo feminino, enquanto que o sexo masculino representa apenas 25,5%.

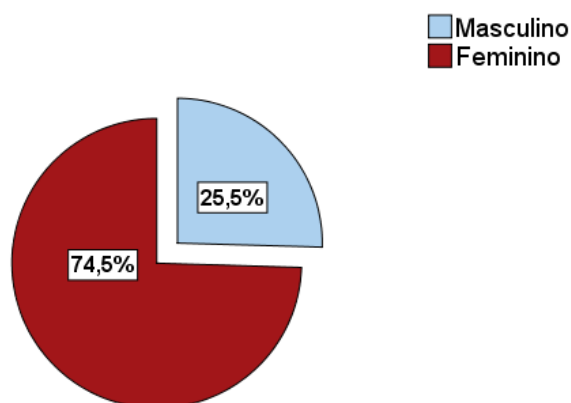


Gráfico 3.1 – Sexo dos inquiridos

Idade

Para os escalões etários foram definidos quatro grandes grupos: O primeiro grupo engloba o escalão etário entre os 21 e 30 anos, representando apenas 10,9% dos inquiridos, o segundo grupo engloba o escalão etário entre os 31 e os 40 anos representando 30,9% dos inquiridos. O terceiro grupo é o que representa a maior percentagem de inquiridos com 37,3%, de indivíduos entre os 41 e os 50 anos, por último no escalão etário de mais de 50 anos, temos 20,9% dos trabalhadores que responderam ao questionário (Gráfico 3.2).

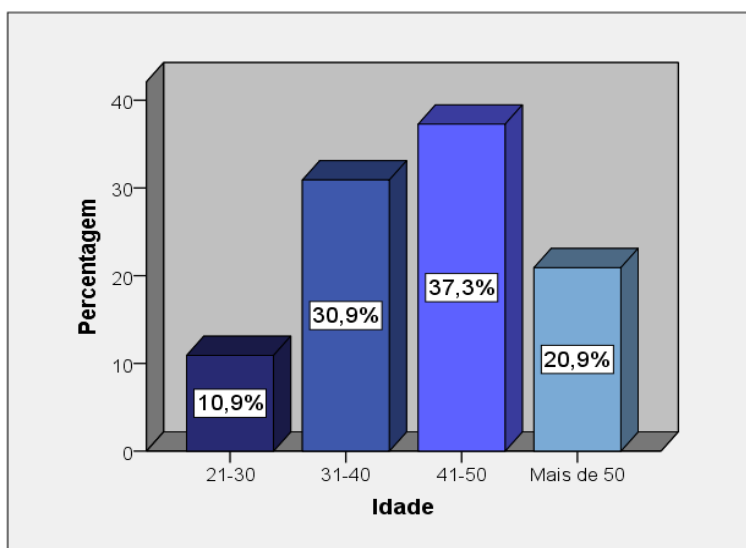


Gráfico 3.2 – Idade dos inquiridos

Estado Civil

No que concerne ao Estado Civil (Gráfico 3.3), a maioria dos inquiridos diz ser casado (77,3%) ou solteiro (13,6%). Existem inquiridos que mencionam serem divorciados (5,5%), outros vivem em união de facto (2,7%) e uma minoria refere ser viúvo (0,9%).

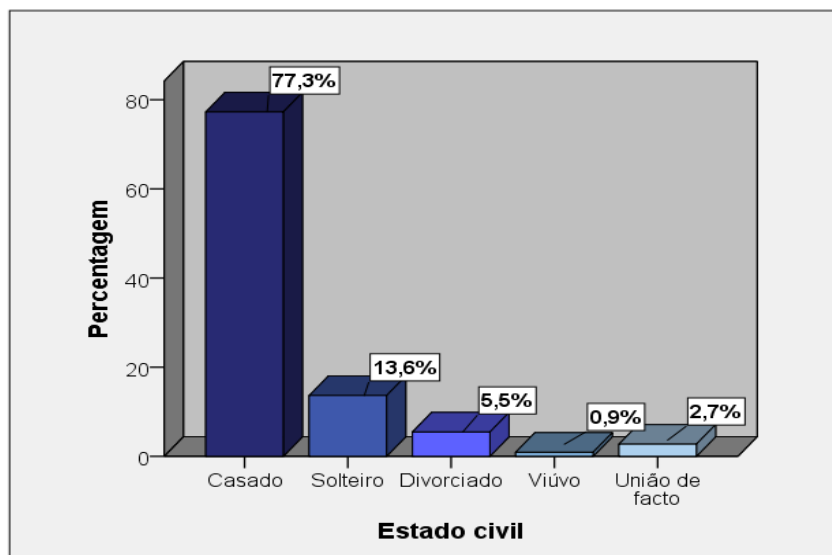


Gráfico 3.3 – Estado Civil dos inquiridos

Agregado Familiar

Em relação ao agregado familiar, Gráfico 3.4, predominam as famílias de quatro ou mais pessoas com 32,7% das respostas, seguindo-se as famílias com três pessoas, com 27,3%, as famílias com duas pessoas que representam 25,5% dos inquiridos e, em quarto e último lugar, os agregados familiares com apenas uma pessoa representando 14,5% dos respondentes.

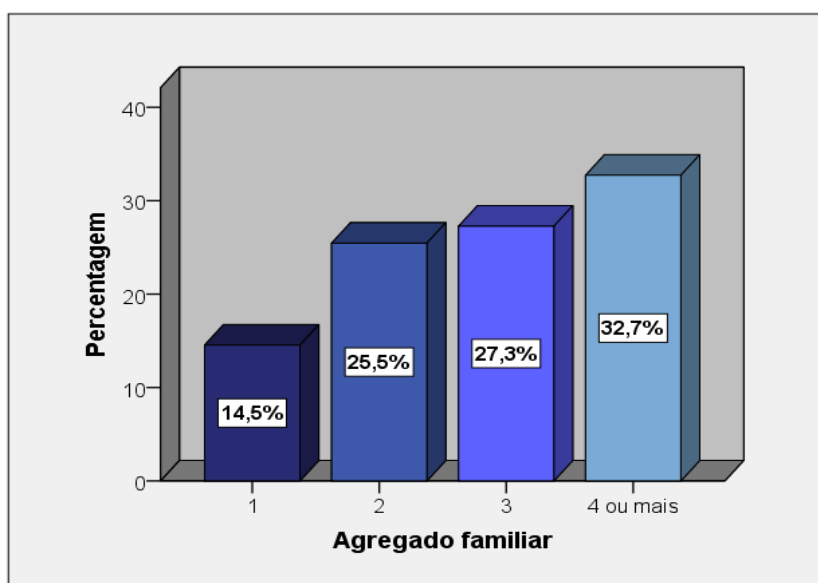


Gráfico 3.4 - Agregado Familiar dos inquiridos

Habilitações

Relativamente à escolaridade dos inquiridos, Gráfico 3.5, destacam-se os que possuem o ensino básico (46,4%), e os que concluíram o ensino secundário (34,5%). Existe ainda uma percentagem importante, 12,7%, que possui habilitações superiores e 6,4% concluiu apenas o ensino primário.

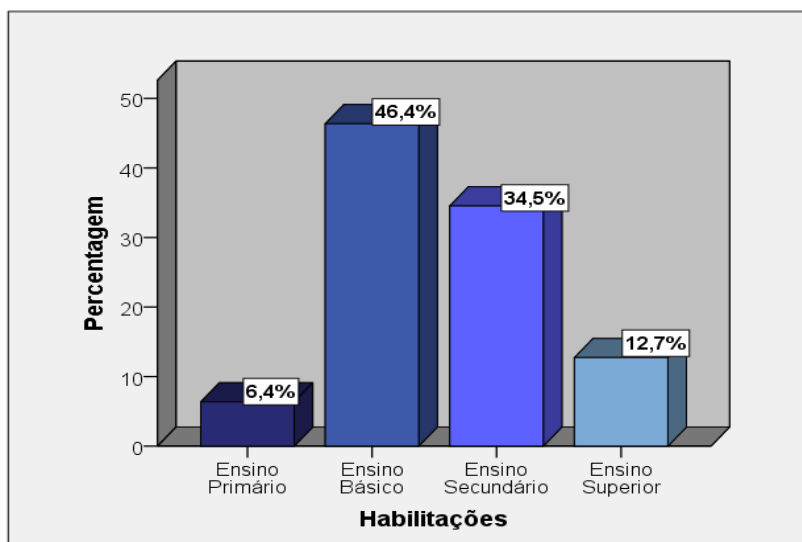


Gráfico 3.5 – Habilitações dos inquiridos

Setor

A maior percentagem de trabalhadores inquiridos faz parte da produção, 50,0%, o que é proporcional ao universo da empresa. Os restantes setores foram inquiridos em percentagens semelhantes, sendo 10,9% relativo a trabalhadores do setor da logística, 10,0% da qualidade, manutenção e serviços administrativos, e em percentagem ligeiramente inferior, 9,1%, trabalhadores do setor da higiene (Gráfico 3.6).

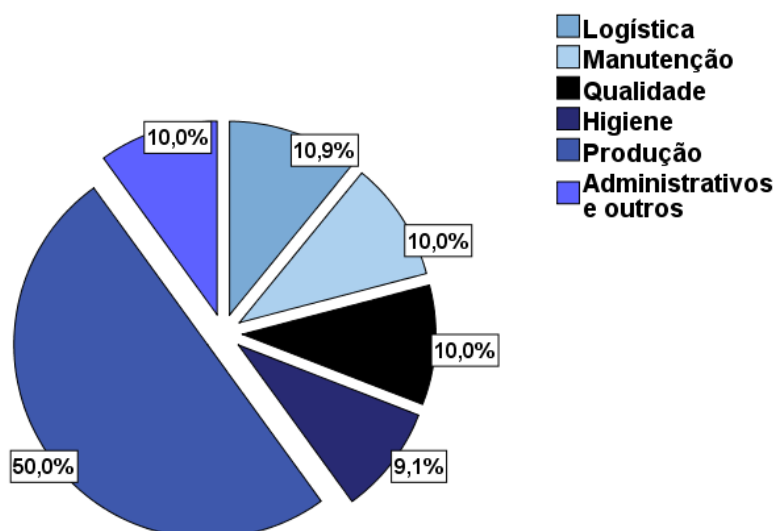


Gráfico 3.6 – Setor de trabalho dos inquiridos

Tipo de Contrato

Em relação ao tipo de contrato de trabalho, Gráfico 3.7, verifica-se que a maior percentagem dos inquiridos têm contrato de trabalho efetivo, 94,5%, sendo que apenas 5,5% possuem contrato a termo incerto.

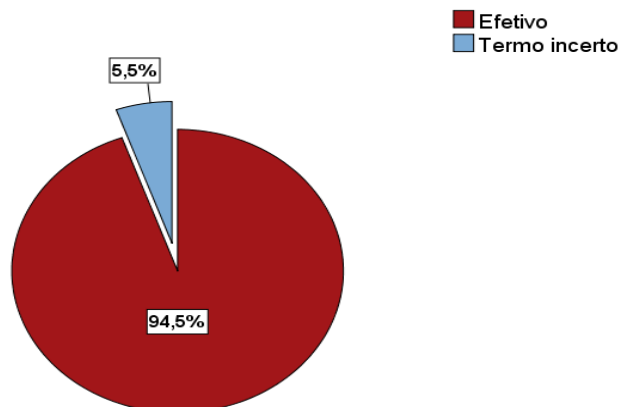


Gráfico 3.7 – Tipo de Contrato dos inquiridos

Antiguidade

Verifica-se que a maior parte dos trabalhadores, 77,3%, está na empresa há mais de 11 anos. A segunda maior percentagem, 16,4%, diz respeito aos trabalhadores que estão na empresa há 6 a 10 anos, seguidos pelos trabalhadores que estão na empresa há 1 a 5 anos. Apenas 2,7% dos inquiridos está na empresa há menos de 1 ano (Gráfico 3.8). Ao cruzar estes dados com os do tipo de contrato percebe-se que existe estabilidade em termos de emprego.

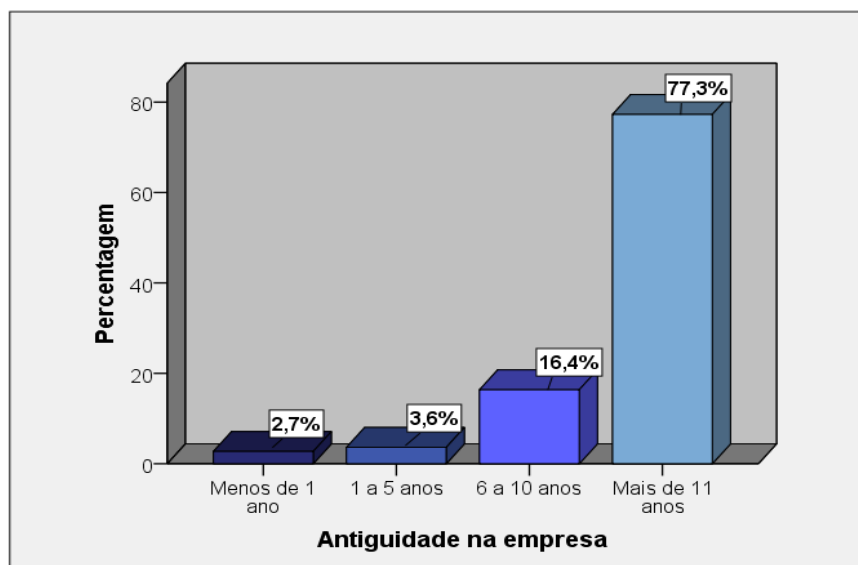


Gráfico 3.8 – Antiguidade na Empresa dos inquiridos

Em termos de antiguidade no desempenho da atual função (Gráfico 3.9), a maioria dos inquiridos possui mais de 11 anos de permanência na função (54,5%). Os escalões que apresentam de igual forma uma percentagem significativa em termos de anos na atual função são: 6 a 10 anos (27,3%) e 1 a 5 anos (14,5%). Apenas 3,6% dos inquiridos está na atual função recentemente, ou seja, há menos de 1 ano.

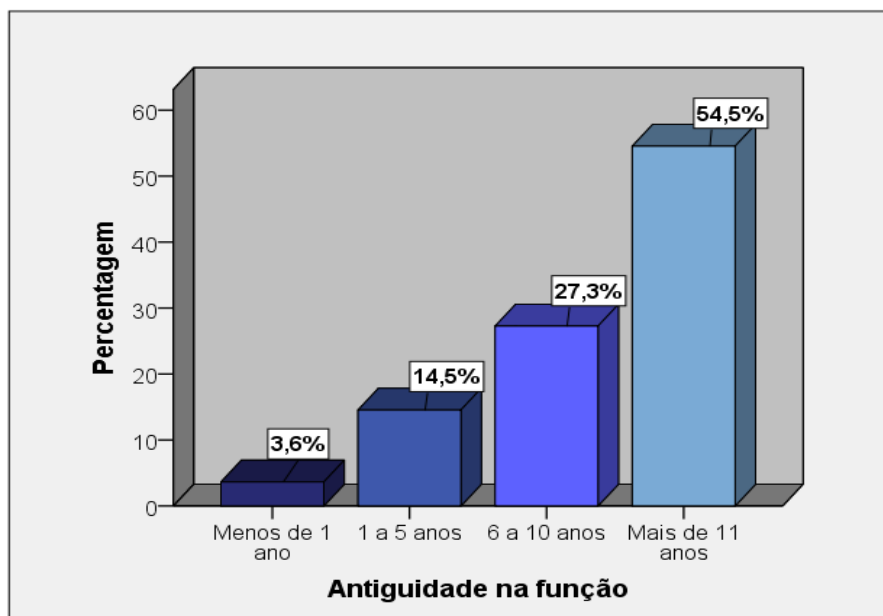


Gráfico 3.9 – Antiguidade na Função dos inquiridos

Supervisão

Das respostas obtidas junto dos inquiridos, apenas 28,2% têm funções de supervisão, enquanto 71,8%, não tem qualquer tipo de função de supervisão (Gráfico 3.10).

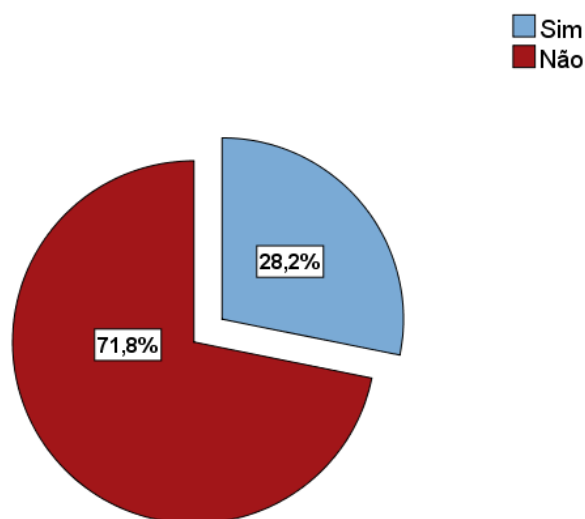


Gráfico 3.10 – Supervisão dos inquiridos

Acidentes de Trabalho

Dos inquiridos, 37,3% nunca tiveram acidentes de trabalho, enquanto que 62,7% dos respondentes já sofreram algum tipo de acidente (Gráfico 3.11).

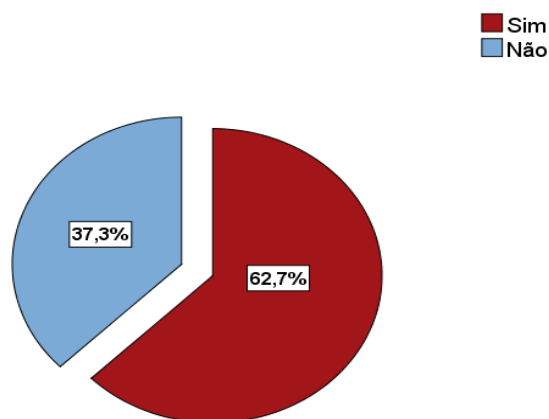


Gráfico 3.11 – Acidentes de Trabalho dos inquiridos

Destes últimos, 29,1% referem que tiveram um acidente de trabalho, 22,7% afirmam ter tido dois acidentes, e 10,9% tiveram três ou mais acidentes (Gráfico 3.12).

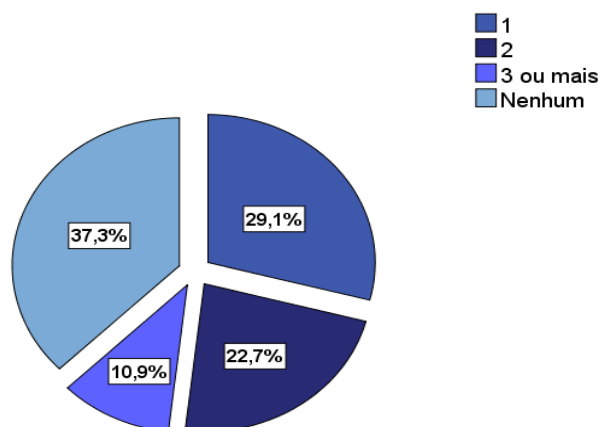


Gráfico 3.12 – Quantificação de Acidentes de Trabalho dos inquiridos

Quanto à gravidade dos acidentes, representada no Gráfico 3.13, 52,7% responderam que já tiveram acidentes ligeiros, e 10% dos inquiridos já tiveram acidentes graves.

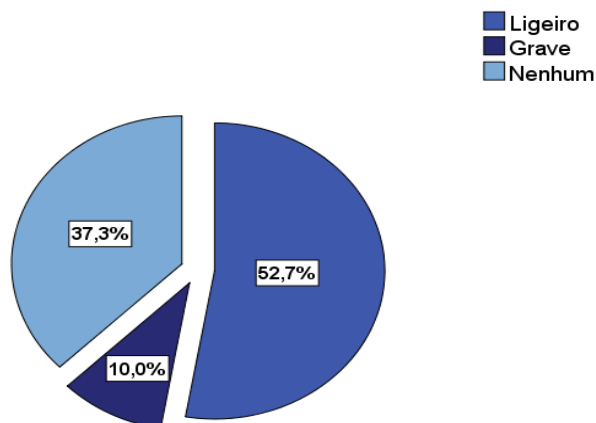


Gráfico 3.13 – Gravidade dos Acidentes de Trabalho dos inquiridos

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Este ponto destina-se essencialmente à análise dos dados dos 110 questionários, que foram devidamente preenchidos pelos trabalhadores da unidade fabril em estudo, apesar de na totalidade terem sido administrados 116 questionários.

Os trabalhadores que se recusaram a devolver o questionário preenchido justificaram-no por considerarem que este instrumento era demasiado extenso, por alegarem falta de tempo para o preencherem, ou simplesmente por considerarem que o seu contributo não seria suficiente para se alterarem as condições de segurança impostas pela empresa.

Relembra-se que os objetivos deste trabalho envolviam a avaliação dos dados das diferentes dimensões, além da análise da variação das diferentes perceções do clima de segurança em função de fatores sociodemográficos como: estado civil, habilitações, funções desempenhadas e antiguidade na empresa. As análises realizadas visam responder a estes objetivos específicos.

4.1. Análise descritiva

Para atingir os objetivos propostos, em primeiro lugar utilizou-se a estatística descritiva para calcular a média e o desvio padrão das respostas da totalidade das subescalas que compõem o instrumento de análise.

No que diz respeito à segurança física, os dados obtidos estão traduzidos no gráfico 4.1, onde é possível observar a referida média (\bar{X}) e o desvio padrão (σ).

Neste gráfico não constam os dados relativos à segurança psicológica dadas as diferenças, quer em termos de número, quer de conteúdo, das alternativas de resposta quando comparados com a segurança física.

Verificou-se que as subescalas Acidentes e Incidentes ($\bar{X}=4,91$; $\sigma=0,67$) e Responsabilidades ($\bar{X}=4,74$; $\sigma=0,70$) são as que têm valores mais elevados relativamente à da segurança física.

Por sua vez, a subescala com a pontuação mais baixa foi a que avaliava a Pressão no Trabalho ($\bar{X}=3,23$; $\sigma=1,13$). Nas restantes subescalas foram obtidos resultados mais medianos, com desvios padrão consideráveis.

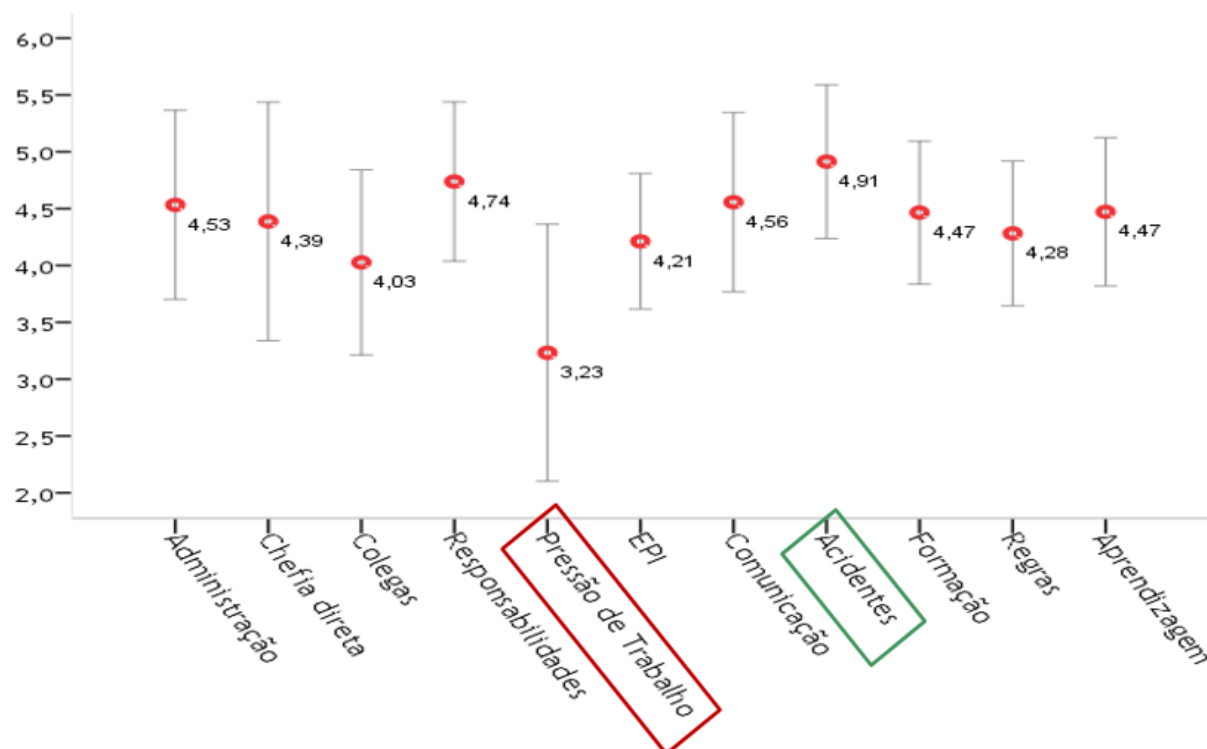


Gráfico 4.1 - Médias e Desvios Padrões das dimensões da Segurança Física

Os resultados relativos às subescalas da Segurança Psicológica estão descritos no Gráfico 4.2, onde é possível constatar que a ordenação segundo a maior média é a seguinte: *Stress Ocupacional* ($\bar{X}=2,31$; $\sigma=0,52$), seguida do *Assédio Moral* ($\bar{X}=1,22$; $\sigma=0,30$). Ou seja, o *Stress Ocupacional* é a subescala com pior classificação.

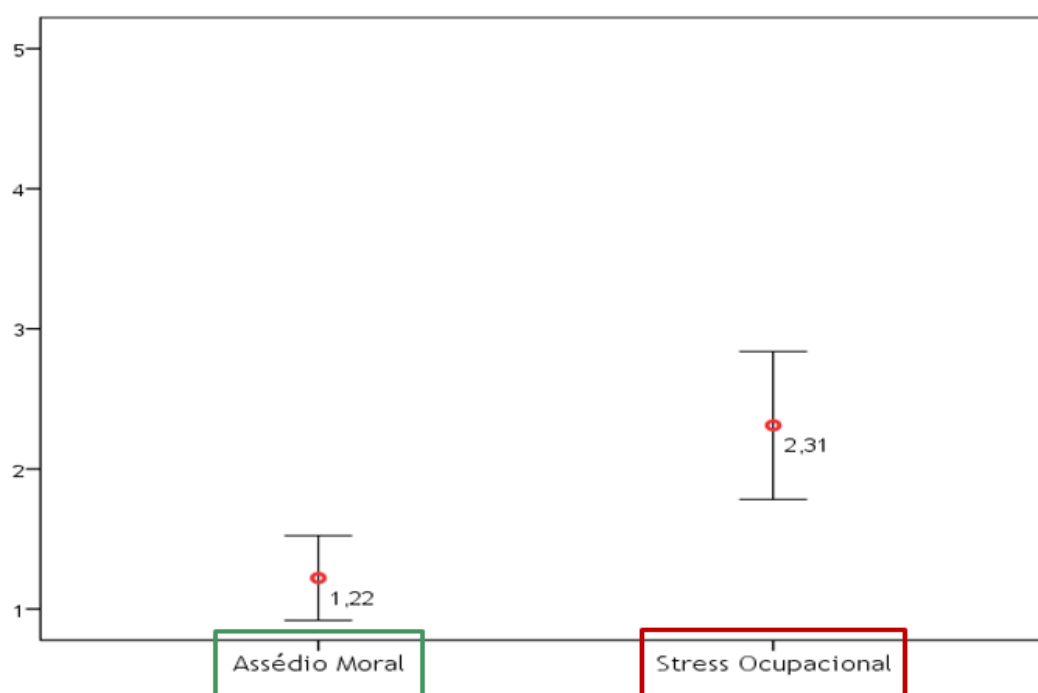


Gráfico 4.2 - Médias e Desvios Padrões das dimensões da Segurança Psicológica

4.2. Estatística Inferencial

Com a finalidade de compreender a influência que os dados sociodemográficos referidos têm na valorização média das 13 subescalas, foi feita a comparação das médias das diferentes subescalas relativamente aos diferentes subgrupos que constituem as variáveis sociodemográficas, designadamente: Sexo, Idade, Estado civil, Agregado Familiar, Habilitações Literárias, Setor, Antiguidade na Empresa, Antiguidade na Função, Funções de Supervisão e Acidentes de Trabalho.

Em virtude de os dados sociodemográficos estarem em categorias, foram realizados dois tipos de testes de comparação de médias: o *T-test*, ou o seu equivalente não-paramétrico *Wilcoxon Mann-Whitney*, para as variáveis sociodemográficas que apresentam 2 categorias - como é o caso das variáveis Sexo, Funções de Supervisão e Acidentes de Trabalho; e o teste *One Way Anova*, ou o seu equivalente não-paramétrico *Kruskal-Wallis*, para as variáveis com mais de 2 categoria - nomeadamente a Idade, Estado Civil, Agregado Familiar, Habilitações Literárias, Setor, Antiguidade na Empresa e Antiguidade na Função.

Resumidamente, verifica-se que variáveis seguintes não interferem significativamente com as pontuações das subescalas em análise ($p > 0,05$):

- Sexo;
- Idade;
- Estado Civil;
- Agregado Familiar;
- Antiguidade na Empresa.

Por sua vez, verifica-se que as seguintes variáveis interferem significativamente com as pontuações das subescalas em análise ($p < 0,05$):

- Habilitações Literárias
- Setor
- Antiguidade na Função
- Supervisão
- Acidentes de Trabalho

De seguida são expostos os dados obtidos, sendo apenas mais detalhados quando forem observadas diferenças significativas nos resultados, em função das variáveis em análise.

Sexo

Procurou-se observar se a variável Sexo interfere com as pontuações finais de cada uma das subescalas em análise. Para tal, recorreu-se ao cruzamento da variável sexo com as pontuações das subescalas.

Da análise efetuada (Tabela 4.1), verifica-se que esta variável não interfere significativamente nas subescalas do clima de segurança, pois o valor de p é superior a 0,05 em todas as dimensões.

Tabela 4.1 - Efeitos da variável Sexo sobre os resultados das subescalas

<div>Subescala</div> <div>Sexo</div>	Masculino		Feminino		<i>P</i>
	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física					
Administração	4,69	0,78	4,47	0,84	0,29*
Chefia Direta	4,43	0,84	4,37	1,11	0,95*
Colegas	4,04	0,78	4,02	0,82	0,92*
Responsabilidades	4,80	0,63	4,71	0,72	0,62*
Pressão de Trabalho	3,25	1,00	3,22	1,17	0,86*
Equipamentos de Proteção Individual	4,22	0,59	4,20	0,60	0,97*
Comunicação para a Segurança	4,45	0,73	4,59	0,80	0,36*
Acidentes e Incidentes	4,76	0,63	4,96	0,68	0,10*
Formação para a Segurança	4,40	0,70	4,48	0,60	0,25*
Regras e Procedimentos	4,13	0,54	4,33	0,65	0,11**
Aprendizagem Organizacional	4,33	0,74	4,51	0,61	0,15*
B – Segurança Psicológica					
Assédio Moral	1,27	0,32	1,20	0,29	0,12*
Stress Ocupacional	2,27	0,46	2,32	0,55	0,43*

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, *Mann-Whitney, **T-student

Idade

Através da análise estatística, verificou-se que a variável Idade não interfere significativamente nas pontuações das subescalas do clima de segurança, dado que o valor de p é superior a 0,05 em todas as dimensões (Tabela 4.2).

Tabela 4.2 - Efeitos da variável Idade sobre os resultados das subescalas

<div>Idade</div> <div>Subescala</div>	21 a 30 anos		31 a 40 anos		41 a 50 anos		Mais de 50 anos		<i>p</i>
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física									
Administração	4,54	0,74	4,62	0,87	4,51	0,82	4,42	0,84	0,74*
Chefia Direta	4,74	0,95	4,28	0,93	4,23	1,10	4,63	1,13	0,15*
Colegas	3,91	1,02	4,10	0,75	4,00	0,78	4,02	0,87	0,91**
Responsabilidades	4,89	0,56	4,76	0,68	4,65	0,63	4,76	0,89	0,56*
Pressão de Trabalho	3,22	1,14	3,18	1,16	3,04	0,99	3,65	1,26	0,25*
Equipamentos de Proteção Individual	4,57	0,51	4,18	0,73	4,19	0,54	4,10	0,46	0,15**
Comunicação para a Segurança	5,04	0,43	4,56	0,85	4,46	0,84	4,44	0,67	0,13**
Acidentes e Incidentes	4,80	0,52	4,91	0,67	4,98	0,60	4,85	0,86	0,87*
Formação para a Segurança	4,72	0,63	4,47	0,65	4,39	0,63	4,43	0,57	0,40*
Regras e Procedimentos	4,43	0,47	4,30	0,71	4,23	0,69	4,26	0,47	0,63*
Aprendizagem Organizacional	4,70	0,42	4,47	0,73	4,44	0,61	4,40	0,69	0,61**
B – Segurança Psicológica									
Assédio Moral	1,11	0,13	1,18	0,15	1,26	0,34	1,26	0,42	0,49*
Stress Ocupacional	2,08	0,67	2,38	0,37	2,35	0,56	2,24	0,57	0,32*

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, **Kruskal-Wallis*, **ANOVA

Estado Civil

Tal como as variáveis anteriores, a variável Estado Civil não revelou interferir significativamente com as pontuações do questionário do clima de segurança, (ver Tabela 4.3).

Tabela 4.3 – Efeitos da variável Estado Civil sobre os resultados das subescalas

<div>Estado Civil</div> <div>Subescala</div>	Casado		Solteiro		Divorciado		União de Facto		p
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física									
Administração	4,50	0,83	4,50	0,80	4,50	1,01	5,41	0,14	0,19*
Chefia Direta	4,28	1,08	4,94	0,66	4,00	1,01	4,77	0,29	0,08*
Colegas	3,99	0,81	4,20	0,73	3,46	0,79	4,93	0,41	0,05*
Responsabilidades	4,73	0,71	4,85	0,65	4,37	0,72	5,16	0,38	0,43*
Pressão de Trabalho	3,20	1,17	3,22	1,03	3,44	0,68	4,00	1,20	0,48*
Equipamentos de Proteção Individual	4,18	0,60	4,36	0,58	4,11	0,71	4,23	0,50	0,79*
Comunicação para a Segurança	4,50	0,78	4,73	0,79	4,75	1,09	4,83	0,28	0,45*
Acidentes e Incidentes	4,91	0,64	5,02	0,53	4,73	1,23	4,60	1,05	0,96*
Formação para a Segurança	4,41	0,61	4,73	0,75	4,66	0,46	4,33	0,38	0,40*
Regras e Procedimentos	4,24	0,65	4,32	0,66	4,55	0,34	4,27	0,53	0,44*
Aprendizagem Organizacional	4,49	0,64	4,44	0,69	4,13	0,79	4,46	0,41	0,68*
B – Segurança Psicológica									
Assédio Moral	1,23	0,31	1,18	0,29	1,10	0,06	1,07	0,08	0,43*
Stress Ocupacional	2,35	0,53	2,12	0,45	2,31	0,55	1,96	0,64	0,45*

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, **Kruskal-Wallis*

NOTA: Dado que apenas houve um caso em que a resposta era “Viúvo”, esta opção foi automaticamente excluída da análise estatística.

Agregado Familiar

A variável Agregado familiar também não revelou interferência significativa nas pontuações das subescalas do questionário (ver Tabela 4.4).

Tabela 4.4 – Efeitos da variável Agregado Familiar sobre os resultados das subescalas

Agregado Familiar Subescala	Uma pessoa		Duas pessoas		Três pessoas		Quatro ou mais pessoas		p
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física									
Administração	4,54	0,87	4,39	0,94	4,55	0,77	4,62	0,77	0,88*
Chefia Direta	4,55	0,91	4,34	1,24	4,44	0,91	4,29	1,06	0,84**
Colegas	4,28	0,83	3,92	0,85	3,85	0,78	4,13	0,78	0,24**
Responsabilidades	4,82	0,69	4,78	0,84	4,70	0,65	4,69	0,63	0,62*
Pressão de Trabalho	3,18	1,19	3,55	1,10	3,20	1,27	3,02	0,98	0,31**
Equipamentos de Proteção Individual	3,95	0,64	4,26	0,54	4,21	0,66	4,28	0,54	0,29**
Comunicação para a Segurança	4,60	0,87	4,48	0,85	4,70	0,84	4,46	0,64	0,31*
Acidentes e Incidentes	4,80	0,88	4,88	0,66	4,95	0,68	4,95	0,59	0,97*
Formação para a Segurança	4,45	0,64	4,48	0,61	4,50	0,69	4,42	0,60	0,95**
Regras e Procedimentos	4,14	0,54	4,36	0,63	4,33	0,67	4,24	0,65	0,51*
Aprendizagem Organizacional	4,36	0,76	4,50	0,65	4,37	0,57	4,57	0,66	0,44*
B – Segurança Psicológica									
Assédio Moral	1,14	0,17	1,32	0,40	1,18	0,21	1,20	0,30	0,10*
Stress Ocupacional	2,46	0,40	2,22	0,48	2,31	0,57	2,30	0,57	0,54**

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, *Kruskal-Wallis, **ANOVA

Habilitações Literárias

Com base na Tabela 4.5, pode afirmar-se que a variável Habilitações Literárias influencia a valorização que os inquiridos dão às subescalas, ou seja há diferença significativa na pontuação da Administração ($p=0,01$), Equipamentos de Proteção Individual ($p=0,05$) e Regras e Procedimentos ($p=0,05$).

Tabela 4.5 – Efeitos da variável Habilitações sobre os resultados das subescalas

<div>Habilitações</div> <div>Subescala</div>	Ensino primário		Ensino básico		Ensino secundário		Ensino superior		<i>p</i>
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física									
Administração	3,75	0,73	4,40	0,91	4,80	0,69	4,67	0,59	0,01*
Chefia Direta	4,84	1,37	4,16	1,14	4,53	0,89	4,57	0,78	0,27*
Colegas	3,80	0,80	3,91	0,86	4,16	0,80	4,17	0,62	0,40**
Responsabilidades	4,71	1,33	4,62	0,64	4,78	0,62	5,03	0,65	0,16*
Pressão de Trabalho	3,19	1,25	3,18	1,19	3,16	1,15	3,61	0,71	0,27*
Equipamentos de Proteção Individual	4,16	0,20	4,05	0,60	4,30	0,55	4,54	0,66	0,05*
Comunicação para a Segurança	4,64	0,67	4,44	0,89	4,63	0,67	4,71	0,71	0,43*
Acidentes e Incidentes	4,97	0,87	4,83	0,71	4,96	0,62	5,05	0,60	0,49
Formação para a Segurança	4,60	0,83	4,36	0,63	4,55	0,61	4,51	0,54	0,21*
Regras e Procedimentos	4,33	0,65	4,12	0,63	4,39	0,67	4,54	0,39	0,05*
Aprendizagem Organizacional	4,42	0,61	4,38	0,73	4,52	0,56	4,67	0,56	0,47*
B – Segurança Psicológica									
Assédio Moral	1,26	0,43	1,26	0,37	1,18	0,20	1,13	0,11	0,96*
Stress Ocupacional	2,28	0,56	2,37	0,55	2,32	0,44	2,03	0,58	0,18**

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, **Kruskal-Wallis*, **ANOVA

Assim, os indivíduos que possuem o Ensino Secundário e Superior são os que melhor pontuam as subescalas Administração, Equipamentos de Proteção Individual e Regras e Procedimentos. Isso indica que os indivíduos com qualificações mais altas valorizam mais a organização, o cumprimento, a análise e aplicabilidade e das regras destas vertentes da Segurança no Trabalho.

Setor

Através da análise da Tabela 4.6, verifica-se que a categoria Setor tem influência significativa na pontuação da subescala Chefia Direta ($p \leq 0,05$).

Tabela 4.6 – Efeitos da variável Setor sobre os resultados das subescalas

<div>Setor</div> <div>Subescala</div>	Logística		Manutenção		Qualidade		Higiene		Produção		Outros		p
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física													
Administração	4,66	0,88	4,70	0,61	4,75	0,44	4,35	0,86	4,52	0,89	4,22	0,93	0,77*
Chefia Direta	4,78	0,71	3,95	0,61	4,60	0,73	5,34	1,17	4,16	1,11	4,42	0,94	0,00*
Colegas	4,18	1,04	3,87	0,49	4,32	0,70	3,82	0,87	4,00	0,84	4,00	0,72	0,70**
Responsabilidades	4,77	0,65	4,54	0,70	5,25	0,46	4,77	1,18	4,65	0,63	4,77	0,59	0,09*
Pressão de Trabalho	3,69	1,25	3,18	0,73	3,57	0,63	3,33	1,37	3,02	1,17	3,39	1,18	0,19*
Equipamentos de Proteção Individual	4,44	0,58	4,02	0,56	4,57	0,62	4,28	0,25	4,09	0,60	4,31	0,63	0,09**
Comunicação para a Segurança	4,70	0,97	4,38	0,69	4,84	0,51	4,72	0,67	4,46	0,86	4,56	0,54	0,65*
Acidentes e Incidentes	5,01	0,54	4,54	0,59	5,05	0,66	5,22	0,73	4,89	0,70	4,87	0,65	0,17*
Formação para a Segurança	4,68	0,73	4,13	0,20	4,52	0,48	4,50	0,74	4,47	0,65	4,40	0,64	0,35*
Regras e Procedimentos	4,31	0,70	3,98	0,33	4,57	0,30	4,63	0,74	4,23	0,67	4,18	0,58	0,13**
Aprendizagem Organizacional	4,40	0,81	4,25	0,59	4,41	0,48	4,56	0,66	4,52	0,68	4,50	0,56	0,69*
Segurança Psicológica													
Assédio Moral	1,24	0,37	1,21	0,13	1,11	0,10	1,28	0,36	1,22	0,32	1,22	0,34	0,67*
Stress Ocupacional	2,16	0,55	2,30	0,46	2,22	0,53	2,11	0,51	2,44	0,53	2,09	0,46	0,15**

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, *Kruskal-Wallis, **ANOVA

Os trabalhadores pertencentes ao Setor da Higiene são os que apresentam uma percepção mais positiva relativamente à sua Chefia Direta, seguidos dos trabalhadores do Setor da Logística. As pontuações mais baixas dadas a esta subescala foram as dos Setores da Manutenção e Produção.

Antiguidade na Empresa e na Função

Pela análise da Tabela 4.7, verifica-se que a variável Antiguidade na Empresa não tem influência significativa na pontuação das subescalas do clima de segurança, uma vez que todos os valores de p são acima de 0,05.

Tabela 4.7 – Efeitos da variável Antiguidade na empresa nos resultados das subescalas

<div>Antiguidade na empresa</div> <div>Subescala</div>	Menos de 1 ano		1 a 5 anos		6 a 10 anos		Mais de 11 anos		<i>p</i>
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física									
Administração	4,50	1,08	4,68	0,62	4,45	0,78	4,54	0,85	0,90*
Chefia Direta	4,81	1,00	4,86	0,29	4,92	0,78	4,23	1,08	0,06*
Colegas	3,66	0,98	4,60	0,58	4,06	0,95	4,00	0,78	0,29*
Responsabilidades	4,41	0,87	5,00	0,54	5,01	0,62	4,67	0,70	0,21*
Pressão de Trabalho	3,66	1,15	4,41	0,68	2,98	1,00	3,21	1,14	0,08*
Equipamentos de Proteção Individual	4,04	0,64	4,46	0,31	4,38	0,57	4,16	0,60	0,35*
Comunicação para a Segurança	4,66	0,57	5,00	0,40	4,86	0,70	4,46	0,80	0,14*
Acidentes e Incidentes	4,80	0,52	5,20	0,28	4,72	0,70	4,94	0,68	0,43*
Formação para a Segurança	4,33	0,52	4,37	0,32	4,58	0,66	4,45	0,63	0,84*
Regras e Procedimentos	4,33	0,44	4,54	0,15	4,49	0,52	4,22	0,67	0,26*
Aprendizagem Organizacional	4,46	0,75	4,60	0,36	4,66	0,56	4,42	0,67	0,60*
B – Segurança Psicológica									
Assédio Moral	1,16	0,16	1,02	0,03	1,18	0,14	1,24	0,33	0,21*
Stress Ocupacional	1,51	0,27	2,00	0,59	2,37	0,53	2,33	0,51	0,06*

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, **Kruskal-Wallis*

Por outro lado, pela análise da Tabela 4.8, verifica-se que a categoria Antiguidade na Função, tem influência de modo estatisticamente significativo na subescala *Stress Ocupacional*, ($p \leq 0.05$).

Tabela 4.8 – Efeitos da variável Antiguidade na função sobre os resultados das subescalas

<div>Antiguidade na função</div> <div>Subescala</div>	Menos de 1 ano		1 a 5 anos		6 a 10 anos		Mais de 11 anos		p
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física									
Administração	4,62	0,92	4,37	0,95	4,60	0,76	4,53	0,83	0,84*
Chefia Direta	4,88	0,83	4,56	0,70	4,55	1,04	4,22	1,12	0,32*
Colegas	4,05	1,11	3,95	0,92	4,20	0,75	3,96	0,80	0,42*
Responsabilidades	4,56	0,77	4,84	0,59	4,91	0,70	4,63	0,71	0,33*
Pressão de Trabalho	4,00	1,15	3,68	0,83	3,15	0,96	3,10	1,24	0,09*
Equipamentos de Proteção Individual	4,07	0,52	4,41	0,51	4,24	0,60	4,15	0,61	0,44**
Comunicação para a Segurança	4,75	0,50	4,71	0,59	4,56	0,81	4,49	0,83	0,76*
Acidentes e Incidentes	4,85	0,44	4,78	0,69	4,85	0,76	4,98	0,64	0,84*
Formação para a Segurança	4,31	0,42	4,45	0,54	4,42	0,70	4,50	0,63	0,94*
Regras e Procedimentos	4,33	0,36	4,30	0,36	4,31	0,64	4,25	0,70	0,90*
Aprendizagem Organizacional	4,45	0,61	4,55	0,52	4,52	0,60	4,43	0,71	0,97*
B – Segurança Psicológica									
Assédio Moral	1,13	0,14	1,17	0,30	1,21	0,21	1,24	0,34	0,39*
Stress Ocupacional	1,72	0,46	2,03	0,54	2,37	0,53	2,39	0,48	0,00**

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, **Kruskal-Wallis*, **ANOVA

Verifica-se que os trabalhadores com mais de 11 anos de Antiguidade na Função são quem dá valores mais altos à subescala *Stress Ocupacional*, o que significa que têm uma perceção mais negativa face ao *stress* no trabalho.

Uma possível explicação para isso é o facto de estes trabalhadores estarem sujeitos à monotonia e repetitividade latentes às características da sua função, tendo em conta que já executam o mesmo trabalho há mais tempo. Mesmo existindo alguma rotatividade na empresa, há sempre tarefas diárias que são as mesmas.

Supervisão

Analisando a Tabela 4.9, encontram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores da percepção do clima de segurança na organização nos inquiridos que exercem funções de supervisão, para um nível de significância de referência ($p \leq 0,05$), na dimensão Regras e Procedimentos ($p = 0,01$).

Tabela 4.9 – Efeitos da variável Supervisão sobre os resultados das subescalas

Supervisão Subescala	Sim		Não		p
	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física					
Administração	4,74	0,87	4,45	0,80	0,09*
Chefia Direta	4,53	1,05	4,32	1,04	0,27*
Colegas	3,96	0,84	4,05	0,80	0,63**
Responsabilidades	4,88	0,64	4,68	0,71	0,21*
Pressão de Trabalho	3,34	1,15	3,18	1,12	0,37*
Equipamentos de Proteção Individual	4,35	0,52	4,15	0,61	0,13**
Comunicação para a Segurança	4,67	0,73	4,50	0,80	0,20*
Acidentes e Incidentes	4,98	0,82	4,88	0,60	0,18*
Formação para a Segurança	4,61	0,61	4,40	0,62	0,12*
Regras e Procedimentos	4,52	0,54	4,18	0,64	0,01**
Aprendizagem Organizacional	4,63	0,62	4,41	0,65	0,12*
B – Segurança Psicológica					
Assédio Moral	1,17	0,17	1,23	0,33	0,95*
Stress Ocupacional	2,26	0,46	2,33	0,55	0,54**

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, **Mann-Whitney*, ***T-student*

Analisando os valores, é possível afirmar que os trabalhadores com funções de supervisão valorizam mais as Regras e Procedimentos para a Segurança do que os restantes trabalhadores. Possivelmente porque, exercendo funções de supervisão, reconhecem o quanto as normas são importantes para o bom funcionamento da empresa, principalmente ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho.

Acidentes de Trabalho

Observando a Tabela 4.10, encontram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores da percepção do clima de segurança na organização em função da variável Acidentes de Trabalho, para um nível de significância de referência ($p \leq 0,05$), nas subescalas Pressão de Trabalho ($p=0,00$), Equipamentos de Proteção Individual ($p=0,00$), Comunicação para a Segurança ($p=0,00$), Formação para a Segurança ($p=0,05$), Regras e Procedimentos ($p=0,00$), Assédio Moral ($p=0,01$) e Stress Ocupacional ($p=0,00$).

Tabela 4.10 – Efeitos da variável Acidentes de Trabalho nos resultados das subescalas

Subescala \ Acidentes	Sim		Não		p
	M	DP	M	DP	
A – Segurança Física					
Administração	4,46	0,85	4,65	0,78	0,26*
Chefia Direta	4,30	1,07	4,53	0,99	0,29*
Colegas	3,91	0,75	4,20	0,88	0,07**
Responsabilidades	4,69	0,60	4,80	0,84	0,17*
Pressão de Trabalho	2,94	1,07	3,71	1,07	0,00*
Equipamentos de Proteção Individual	4,08	0,53	4,42	0,63	0,00*
Comunicação para a Segurança	4,39	0,82	4,83	0,64	0,00*
Acidentes e Incidentes	4,87	0,62	4,97	0,75	0,28*
Formação para a Segurança	4,38	0,62	4,60	0,61	0,05*
Regras e Procedimentos	4,14	0,62	4,51	0,59	0,00**
Aprendizagem Organizacional	4,38	0,68	4,61	0,57	0,07**
B – Segurança Psicológica					
Assédio Moral	1,26	0,33	1,14	0,22	0,01*
Stress Ocupacional	2,43	0,48	2,10	0,53	0,00*

Legenda: M = Média, DP = Desvio Padrão, *Mann-Whitney, **T-student

Ou seja, os trabalhadores que já sofreram acidentes de trabalho tendem a evidenciar percepções menos positivas do clima de segurança em várias dimensões avaliadas. Possivelmente por já terem experienciado na primeira pessoa as consequências negativas das falhas de organização do trabalho, que conduzem a acidentes.

4.3. Discussão de Resultados e Propostas de Melhoria

Conforme foi referido anteriormente por vários autores, em relação à segurança física, valores elevados evidenciam a existência de um clima forte e positivo, ao invés, valores inferiores a 3,5 indicam um clima fraco e negativo. Pelo contrário, no caso da segurança psicológica, o valor médio positivo é abaixo dos 2,5, isto é, a valores mais baixos corresponde uma melhor segurança psicológica.

Através da análise de todos os resultados obtidos na avaliação das várias dimensões do clima de segurança, pode concluir-se que na unidade fabril em estudo existe um clima de segurança positivo, sendo que a maioria das médias das respostas em cada dimensão avaliada se encontra próxima dos valores definidos.

O facto de terem tido ou não um acidente de trabalho foi o que mais influenciou as respostas dos trabalhadores a este questionário, tendo influenciado as respostas a mais de metade das subescalas apresentadas. Na generalidade das questões, os trabalhadores que já tiveram acidentes de trabalho na empresa classificam o seu clima de segurança com valores mais baixos do que os trabalhadores que nunca tiveram acidentes. Relativamente à segurança psicológica, tendem a pontuar mais acontecimentos relacionados com a variável Assédio Moral e *Stress* Ocupacional do que os restantes.

De acordo com os resultados obtidos nas subescalas podem ser apresentadas algumas propostas de melhoria, por ordem de prioridade, com base nas médias obtidas em cada uma das referidas subescalas. A prioridade das propostas de intervenção tem também em conta a classificação obtida nas médias finais.

Segurança Física:

Pressão no Trabalho: (M=3,23 e DP=1,13)

Esta subescala foi a que revelou uma percepção mais negativa do clima de segurança, sendo também aquela que revela a necessidade de uma intervenção mais incisiva. A pressão no trabalho é de facto um dos problemas que hoje preocupa a sociedade atual, e as organizações em particular, quer pelas suas consequências de não segurança quer devido às doenças que envolve, que se traduzem em termos de taxa de absentismo.

Esta percepção mais negativa pode estar associada ao facto de existirem colaboradores que discordam de ser possível cumprir as regras de segurança quando o ritmo de trabalho aumenta, referindo a existência de muito trabalho para o tempo dado para o fazer, pelo que se correm riscos para o acabar mais depressa.

Apesar de a pressão no trabalho, por si só, poder não ser razão para um maior número de acidentes, a realização do trabalho sem o necessário cumprimento das normas de segurança pode colocar os colaboradores numa situação de vulnerabilidade a essas ocorrências. Ou seja, existem vários fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes, ou se menosprezam regras de segurança ou algo está não conforme, e a pressão no trabalho só vai aumentar a probabilidade de acidentes nessas condições.

Pela análise dos resultados, seria assim uma boa oportunidade de melhoria a empresa organizar melhor os ritmos de trabalho e o cumprimento de determinados prazos permitindo o cumprimento das normais regras de segurança.

Neste quadro, e de acordo com os dados obtidos, considera-se a necessidade de dar uma particular atenção às situações de trabalho de indivíduos que já tiveram acidentes de trabalho na empresa, dado que foram estes a apontar mais pressões de trabalho com implicações a nível da segurança.

Colegas: (M=4,03 e DP=0,81)

Esta subescala foi a segunda que revelou uma perceção mais negativa do clima de segurança. No que diz respeito à relação dos colegas com a segurança, da análise de dados, podemos verificar que há pouca consideração por quem é mais cuidadoso.

Para inverter esta tendência seria importante haver, da parte da gestão, destacar os colaboradores que demonstram comportamentos mais seguros e sancionar os que demonstrarem comportamentos inseguros e suscetíveis de provocar incidentes.

De acordo com os dados obtidos em termos de influência das variáveis sociodemográficas, não existe nenhum grupo específico a quem deva ser dada mais atenção, portanto sugere-se que sejam feitas ações de sensibilização/formação a todos os trabalhadores, por forma a mudar atitudes e comportamentos.

Equipamentos de Proteção Individual: (M=4,21 e DP=0,60)

Da análise de resultados verificou-se que ainda existem colaboradores a manifestar preocupação relativamente aos equipamentos de proteção, por estes não se encontrarem nas devidas condições de utilização ou de acessibilidade e os seus problemas não serem corrigidos.

Em termos de setor, deve ser dada especial atenção aos trabalhadores da manutenção, pois foram aqueles que pontuaram esta subescala de forma mais baixa.

Como proposta de melhoria, a empresa deve fornecer os equipamentos de proteção individual mais indicados para cada uma das atividades realizadas sempre que necessário. Além disso, sugere-se que os trabalhadores sejam convidados a participar na sua escolha, pois caso se sintam confortáveis poderão usá-los com mais frequência.

Apesar de já ser ministrada formação sobre equipamentos de proteção individual, é importante reforçá-la, consciencializando os trabalhadores para a necessidade de utilização deste tipo de equipamento.

Regras e Procedimentos: (M=4,28 e DP=0,64).

Esta subescala foi a quarta que revelou uma perceção mais negativa do clima de segurança, pois existem colaboradores que discordam que o cumprimento de regras e procedimentos de segurança seja valorizado na empresa.

Os indivíduos que possuem o Ensino Básico são os que pior pontuam a subescala Regras e Procedimentos, pelo que são os que deverão participar mais ativamente em possíveis alterações que sejam efetuadas.

É importante que os trabalhadores percebam que as regras e procedimentos em vigor são normalmente, mais do que simples documentos da empresa, obrigações decorrentes da Lei, portanto é dever de todos manter comportamentos seguros.

Para melhorar a perceção dos trabalhadores a este nível, sugere-se a realização de uma auditoria para verificar as atividades mais complexas para as quais não existem normas de procedimentos e procurar implementá-los.

Chefia Direta: (M=4,39 e DP=1,05)

Esta subescala foi a quinta que revelou uma perceção mais negativa do clima de segurança. Verificou-se que os colaboradores sentem falta de informação das chefias diretas sobre como trabalhar em segurança e que não se atua rapidamente para resolver os problemas de segurança.

Alguns trabalhadores referem o facto de a chefia pedir para realizarem tarefas pouco seguras, afirmando ainda que a chefia não reconhece os trabalhadores que cumprem as normas de segurança. Caso sejam as próprias chefias a incentivar comportamentos de risco, é fundamental que os subordinados saibam que se podem negar a fazê-lo, pois todos os trabalhadores estão sensibilizados a fim de perceber o que é ou não seguro.

Uma oportunidade de melhoria seria haver um maior diálogo das chefias com os colaboradores em matéria de segurança e ser-lhes transmitida a informação sobre os problemas detetados e os acidentes registados, para que todos possam tirar as devidas ilações e procurar medidas corretivas para diminuir os índices de sinistralidade.

É fundamental que as chefias liderem pelo exemplo, incentivando os colaboradores a trabalhar em segurança e reconhecendo os que agem corretamente. Para isso, elas mesmas devem ser formadas, para estarem em condições de passar essas informações aos outros trabalhadores.

Salienta-se a necessidade de acompanhar particularmente as interações entre os trabalhadores que exercem funções nos Setores da Manutenção e Produção com as suas Chefias Diretas, dado que, de acordo com os resultados obtidos, são estes trabalhadores que identificam mais problemas nas suas chefias relativamente à segurança. Pelo contrário, os trabalhadores pertencentes ao Setor da Higiene são os que apresentam uma perceção mais positiva relativamente à sua Chefia Direta, seguidos dos trabalhadores do Setor da Logística.

Formação para a Segurança: (M=4,47 e DP=0,63).

Nesta empresa é elaborado um Plano de Formação que é revisto anualmente mas, apesar de existir formação nesta área, ainda existem colaboradores questionados que referem que esta é pouco valorizada.

Para colmatar esta falha, recomenda-se que seja realizado um levantamento anual das necessidades de formação através da aplicação de um questionário para toda a organização. Após a realização deste levantamento, e de serem levadas a cabo as ações de formação consoante as sugestões dos trabalhadores, estas ações devem ser avaliadas, para se perceber qual o impacto que essa formação teve nos colaboradores nas suas atividades diárias.

É imprescindível um forte investimento na formação e qualificação dos colaboradores na área da segurança, pois a formação tem assumido um papel importante no plano da prevenção da segurança, provavelmente pela crença natural de que as pessoas aprendem e aplicam o que aprenderam em diversas situações e por isso potenciam o desenvolvimento de comportamentos seguros no trabalho.

De um modo mais particular, e de acordo com os dados obtidos, convirá dar uma particular atenção à formação para a segurança dos trabalhadores que já sofreram acidentes de trabalho, dado que foram estes a manifestar mais insuficiências a este

nível. Contudo, é claro que esses trabalhadores já aprenderam por experiência própria, da pior maneira, portanto deve ser também incentivada a formação preventiva, a quem não teve qualquer acidente.

Aprendizagem da Organização: (M=4,47 e DP=0,65).

Esta subescala foi a sétima que revelou uma percepção mais negativa do clima de segurança, mesmo sabendo que a capacidade de aprendizagem é fundamental para qualquer processo de mudança e de reestruturação.

É de realçar o facto de alguns trabalhadores considerarem que quando existe um acidente o importante é encontrar o culpado e não a causa. Para procurar melhorar este aspeto será importante desenvolver o sistema de comunicação, dando a conhecer as verdadeiras causas dos acidentes, fazendo uma análise sobre eles de forma a encontrar medidas preventivas e corretivas.

Alguns colaboradores salientam ainda que os problemas na empresa são os mesmos há muito tempo e que se continuam a cometer os mesmos erros do passado, o que põe em causa o processo de melhoria contínua que é suposto existir em qualquer organização. Este será assim um dos aspetos que pode ser objeto de intervenção por parte da administração.

É então necessário criar hábitos de planeamento, com antecipação de problemas e revisão de processos, dando espaço aos trabalhadores para participarem ativamente neles, sendo conhecidos e discutidos. Para tal, é essencial a melhoria da comunicação e o reconhecimento pelo bom desempenho no âmbito do sistema de segurança, como foi referido anteriormente.

Não obstante de serem apresentadas estas sugestões, é importante referir que ao longo do tempo em que foi realizado este estudo foi também adotado um meio de comunicação para informar os trabalhadores da ocorrência de acidentes, as suas possíveis causas e soluções. Apesar de não ter tido um resultado instantâneo, é importante continuar com este trabalho, pois é uma ferramenta importante na divulgação e correção dos acidentes, contando sempre com o *feedback* dos trabalhadores.

Administração: (M=4,53 e DP=0,83).

A gestão de topo é responsável por garantir a saúde e segurança dos colaboradores. Contudo, os colaboradores sentem que esta não lhe dá o devido valor, alegando que apenas existe alguma reação quando há acidentes com alguma gravidade.

Em qualquer organização as chefias devem liderar pelo exemplo, sendo estas verdadeiras referências para os colaboradores também em matéria de segurança.

É assim fundamental que a administração promova uma nova visão da segurança e incentive os colaboradores a serem elementos ativos na criação de um clima de segurança forte e positivo, através de estratégias pró-ativas que fomentem a melhoria da cultura de segurança.

É importante que exista uma grande abertura da gestão de topo para ouvir os colaboradores nas suas preocupações a nível de segurança, especialmente os que possuem habilitações literárias inferiores, pois foram aqueles que pior pontuaram a administração sobre as condições segurança, e ter em conta a sua opinião será a melhor forma de mostrar o seu interesse.

Comunicação para a segurança: (M=4,56 e DP=0,79)

A comunicação é uma das dimensões essenciais para a promoção de um clima de segurança forte e positivo, e esta dimensão foi a nona a revelar uma perceção mais negativa do clima de segurança.

A avaliação desta dimensão sugere, como área de melhoria, o incentivo para que haja um maior envolvimento dos trabalhadores na área da segurança. Assim, propõe-se a implementação de um sistema de comunicação eficaz, na direção descendente, utilizando para o efeito vários suportes como por exemplo *newsletters*, informação sobre acidentes, informações e fichas de segurança. Na forma ascendente, a criação de um mecanismo eficaz de *feedback* e de retorno, através da elaboração de relatórios de segurança, que podem ser elaborados por representantes dos trabalhadores ou por uma comissão de segurança.

É importante garantir que existe uma boa comunicação, ou seja, que todos falem a mesma linguagem para que não haja distorções acerca das informações transmitidas/recebidas.

As comunicações de segurança devem chegar a todos, sem exceção, e toda a documentação que tenha a ver com normas e regulamentos internos e gerais de segurança deve ser divulgada.

Segundo os dados obtidos estatisticamente, sugere-se a necessidade de assegurar uma maior eficácia nas ações de Comunicação para a Segurança junto dos

colaboradores que já sofreram acidentes de trabalho, dado que foram estes a apontar mais insuficiências a este nível.

Responsabilidades: (M=4,74 e DP=0,70)

A responsabilidade na segurança em todos os níveis da organização é um fator determinante na conduta e um fator fulcral na determinação da cultura, para que todos assumam conscientemente o controlo dos riscos.

Esta subescala foi a segunda que revelou uma perceção mais positiva do clima de segurança e, pela análise dos dados, pode constatar-se que a esmagadora maioria dos colaboradores está consciente da sua responsabilidade na segurança. Porém, ainda existem colaboradores que discordam que as responsabilidades estejam claramente definidas e este fator pode influenciar negativamente outras subescalas, como a relação com chefias e colegas.

Seria uma oportunidade de melhoria apostar na transmissão desta informação de forma escrita, para todos os trabalhadores, e esta deve ser clara, curta e concisa de maneira a que a comunicação seja eficaz.

É importante que cada um assuma os seus erros para que não se venham a repetir e assumir os erros não é culpabilizar, mas sim responsabilizar, também aqui se deve informar todos os colaboradores sobre quem são os responsáveis pela segurança e incentivar à responsabilidade individual para garantir a segurança de todos.

Acidentes e Incidentes: (M=4,91 e DP=0,68).

Relativamente à segurança física, esta é a subescala que apresenta uma média mais elevada. Muito tem sido feito na empresa para que haja a divulgação dos acidentes de trabalho, das suas consequências e também de ações corretivas, e este resultado é o espelho desse esforço.

Contudo, ainda existe uma minoria de trabalhadores a afirmar que as causas dos acidentes não são sempre divulgadas, pelo que a informação ainda não está a chegar a todos. O desconhecimento das situações que podem provocar acidentes impede a implementação das necessárias medidas corretivas, mas mais gravoso ainda, a realização de planos de prevenção.

Na empresa já existe um mecanismo que permite a divulgação sistemática dos dados dos acidentes. Além disso, uma oportunidade de melhoria passará pela realização de ações de formação com todos os trabalhadores, e não apenas as chefias, onde sejam

apresentados os referidos índices e apontados casos práticos com exemplos dos acidentes ocorridos na organização apresentando as causas dos mesmos e atitudes preventivas para evitar repetições.

Dado que os acidentes de trabalho são o resultado de falhas latentes e desvios organizacionais, normalmente devido a falta de planeamento e organização das atividades (Araújo G. M., 2013), é necessário haver da parte da administração uma maior preocupação com as questões da segurança, havendo comunicações frequentes e claras com os colaboradores.

Segurança Psicológica:

Stress Ocupacional: (M=2,31 e DP=0,53)

Da análise dos resultados pode concluir-se que esta subescala é a que necessita de uma intervenção mais premente ao nível da segurança psicológica. Como tal, são apresentadas de seguida algumas oportunidades de melhoria:

- Melhorar a comunicação entre a chefia e os subordinados, de modo a que os trabalhadores se sintam mais apoiados em termos da realização das tarefas;
- Promover um bom ambiente de trabalho, através da implementação de várias atividades extra laborais de convívio entre colegas, por forma a minimizar os conflitos;
- Planear a organização dos tempos de trabalho, tendo em conta a saúde dos trabalhadores;
- Dar formação sobre *stress* ocupacional;
- Desenvolver competências de gestão coletiva do *stress*.

De um modo mais específico, e de acordo com os dados obtidos, convirá dar uma particular atenção aos trabalhadores que estão há mais de 11 anos na função que executam e/ou que já tiveram acidentes de trabalho, dado que foram estes a manifestar mais problemas a este nível.

Assédio Moral: (M=1,22 e DP=0,30)

Muito embora as pontuações médias desta subescala pareçam baixas, o problema em causa, mesmo que em taxa reduzida, merece a maior atenção dadas as graves consequências que acarreta para as pessoas que são vítimas deste flagelo.

No que diz respeito à dimensão Assédio Moral, a grande maioria dos inquiridos não faz menção a problemas de assédio moral com caráter sistemático, sendo que a maioria das respostas demonstram atitudes mais esporádicas.

Em relação a esta dimensão são apresentadas algumas propostas de melhoria:

- Planear de modo mais eficiente as tarefas, de modo a adequar de forma mais eficaz o número de trabalhadores à quantidade de trabalho existente;
- Definir de modo preciso o que significa violência e assédio moral no trabalho e divulgar de códigos de conduta;
- Sensibilizar as chefias e envolver os trabalhadores na criação de estados de espíritos positivos;
- Implementar uma política de prevenção de conflitos;
- Acompanhar os indivíduos potencialmente agressivos.

De um modo mais particular, e de acordo com os dados obtidos, convirá dar uma particular atenção aos trabalhadores que já tiveram acidentes de trabalho, dado que foram estes a manifestar mais problemas a este nível.

É importante destacar que, apesar de ter sido dada mais atenção aos pontos mais críticos, de uma forma geral é possível verificar que a empresa tem bons resultados em praticamente todos os pontos avaliados. Porém, é sempre possível melhorar, e a preocupação com a segurança dos trabalhadores deve ser constante.

4.4. Limitações

Podemos identificar como um aspeto limitativo o facto de a amostra ser reduzida em relação ao número de colaboradores internos da organização, apesar de ser estatisticamente significativa não representa a totalidade dos trabalhadores.

Deve ser tido em atenção que existiram várias tentativas de distribuir questionários por mais trabalhadores, bem como de recolher todos os que tinham sido entregues. Porém, alguns trabalhadores recusaram-se a preencher o questionário, alegando indisponibilidade por falta de tempo.

Além disso, a extensão e dificuldade de interpretação do questionário impossibilitou uma maior abrangência do nível profissional operacional onde o nível de escolaridade é mais baixo e o problema de literacia está presente. Por isso, numa abordagem futura, o questionário deverá ser simplificado atendendo a estas limitações.

É igualmente importante salientar que os dados foram recolhidos num dado momento temporal e que, sendo o clima de segurança dinâmico, deverão ser considerados estudos futuros que permitam avaliar o impacto das ações implementadas e estabelecer a estratégia futura.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve por base o estudo do clima de segurança existente numa empresa portuguesa pertencente à indústria alimentar, com vista à diminuição da sua sinistralidade. No seguimento desta investigação, procurou-se essencialmente contribuir para a análise dos dados obtidos junto dos trabalhadores de uma unidade fabril, recolhidos ao longo de um estágio de três meses na empresa.

Decorrente do objetivo geral, que seria a caracterização do clima de segurança através de componentes físicos e psicossociais, foram traçados objetivos específicos que contemplavam a perceção e atitudes dos trabalhadores face a várias dimensões de segurança, a influência dos fatores sociodemográficos nas respostas dadas, e ainda a apresentação de propostas de melhoria.

Apesar de este trabalho estar inscrito num contexto académico, foi realizada uma investigação aplicada e uma pesquisa transversal que teve como objetivo adquirir novos conhecimentos orientados para a solução de problemas reais. Nomeadamente, porque se concluiu que na unidade fabril estudada ocorreu um número elevado de acidentes de trabalho, com um impacto médio em termos de baixas médicas e de dias perdidos por cada acidente.

A metodologia de investigação teve por base o recurso a um questionário, aplicado a uma amostra de 110 trabalhadores, e os dados foram posteriormente tratados com recurso ao programa SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 22.0 para Windows.

Concluída a análise dos dados, pode aferir-se que existe um clima de segurança tendencialmente positivo na unidade fabril avaliada, quando considerada a média das pontuações obtidas. Apesar disso, existem desvios padrão consideráveis que devem ser tidos em conta ao analisar os resultados.

Com efeito, a média obtida nas diferentes subescalas esteve compreendida entre os 3,23 para a subescala Pressão do Trabalho e 4,91 para Acidentes e Incidentes na segurança física, quando neste caso estes valores podem variar entre 1 e 6 e a valores mais altos corresponde um melhor clima de segurança. Relativamente à segurança psicológica as médias foram de 1,22 para o Assédio Moral e 2,31 para o Stress Ocupacional, quando neste caso os valores podem variar entre 1 e 5 e a valores mais altos corresponde um pior clima de segurança.

Os valores apurados neste estudo permitem observar, em termos comparativos, os resultados das diferentes subescalas possibilitando a sua ordenação de acordo com dados decrescentes da sua pontuação, relativamente à segurança física: 1.º Acidentes e Incidentes, 2.º Responsabilidades, 3.º Comunicação para a Segurança, 4.º Administração, 5.º Aprendizagem da Organização, 6.º Formação para a Segurança, 7.º Chefia Direta, 8.º Regras e Procedimentos, 9.º Equipamentos de Proteção Individual, 10.º Colegas, 11.º Pressão de Trabalho.

Os dados disponíveis proporcionaram a análise da influência sociodemográfica nos resultados das diversas subescalas. De registar que alguns dos resultados não se revelaram muito conclusivos sobre a existência da influência nas pontuações das subescalas de variáveis como: Sexo, Idade, Estado Civil, Agregado Familiar, Antiguidade na Empresa, uma vez que nestas dimensões não se verificaram diferenças estatisticamente significativas.

Com base nestes resultados, foram ainda sugeridas propostas de melhoria que pretendem facilitar a mitigação das perceções negativas observadas, contribuindo para o incremento do clima de segurança positivo.

Apesar dos cuidados teóricos e metodológicos adotados para a realização da pesquisa, é necessário referir algumas limitações do estudo. Nomeadamente, as limitações identificadas através do *Alpha de Cronbach* que remete para a esfera limitada de conteúdos que fazem parte dos itens do questionário, mas também, para a amostra e sua constituição, além dos problemas de fiabilidade do próprio instrumento.

Importa ainda referir que, mesmo com todos os condicionalismos inerentes a qualquer investigação, se considera que este trabalho foi desenvolvido com mérito e rigor, quer em termos científicos, quer, de modo mais relevante, ao nível da sua utilidade para o contexto que lhe serviu de base. Neste sentido, espera-se assim que este trabalho, quer em termos de diagnóstico, quer ao nível das propostas de melhoria, ajude a contribuir para a prevenção em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho desta empresa, fazendo com que esta se mantenha como uma prioridade.

Em suma, uma organização que pretende atingir a meta “Zero Acidentes”, não se pode cingir à mera aplicação da regulamentação existente, sob pena de não conseguir atingir os seus objetivos no que remete para a melhoria contínua dos índices de sinistralidade. Uma boa cultura de segurança obriga a uma preocupação constante, não apenas de questões burocráticas, mas principalmente ao acompanhamento dos trabalhadores.

PROPOSTA DE TRABALHOS FUTUROS

As conclusões e limitações deste estudo justificam a apresentação de algumas recomendações para futuros trabalhos, nomeadamente:

- A reavaliação do clima de segurança, após a implementação das propostas de melhoria decorrentes deste estudo;
- A aplicação do questionário a uma amostra maior de trabalhadores da empresa, proporcional a todas as funções e categorias profissionais, por forma a obter dados mais credíveis;
- O prolongamento do período de recolha de dados, pois o clima de segurança é um conceito dinâmico e a sua avaliação pode não se restringir apenas num dado momento temporal, devendo ser acompanhada a evolução dos resultados durante um período de tempo mais alargado;
- A realização de estudos semelhantes em outras empresas do setor que permitissem, através de análises comparativas, compreender melhor o clima de segurança da indústria alimentar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (ACSNi), A. C. (1993). *third report: organising for safety*. HMSO, Study group on human factors, London.
- A., W. (2001). Understanding organizational culture and the implications for corporate marketing. *European Journal of Marketing*, 35, pp. 353-367.
- ACT. (2011). *Manual de Boas Práticas - Indústria da Alimentação e das Bebidas* (AEP – Associação Empresarial de Portugal ed.).
- Agency, I. A. (1986). *Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*. Safety Series, IAEA, International Safety Advisory Group, Vienna.
- Alves, M. M., & Pereira, M. O. (2011). O clima de segurança na política e estratégia de segurança e saúde no trabalho.
- Alves, P. M., & Silva, I. S. (2011). Clima de Segurança, Práticas de Segurança e sua Relação com a Motivação: um estudo no setor automóvel.
- Araújo, G. M. (2013). *Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional* (3a ed., Vol. 2). Rio de Janeiro: GVC.
- Araújo, J. I., & Pereira, M. O. (2012). Caracterização do Clima de Segurança na SpPM, S.A.
- Areosa, J. (2007). Atitudes e comportamentos perante o risco. . *Comunicação apresentada no 7º Congresso Internacional de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho*. Porto.
- Branco, T. d., & Correia, M. M. (2013). Clima de segurança e stress entre os enfermeiros da Clínica de Santo António da Reboleira.
- Campos, D. C., & Dias, M. C. (2012). A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório. *Sistemas & Gestão : Revista Eletrônica*, 7, pp. 594-604.
- Cembranel, P. e. (2011). Acidentes de trabalho e saúde do trabalhador: A importância do desenvolvimento de uma cultura de segurança. *Produção em Foco*, 1, pp. 88-105.
- Chiavenato, I. (2004). Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. São Paulo: Atlas S.A.
- Choudhry, R. M., Fag, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: a survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, 45, pp. 903-1012.
- Clarke, S. (2006). Constrasting Perceptual, Attitudinal and Dispositional Approaches to Accident Involvement in the Workplace. *Safety Science*, 44, pp. 537-550.
- Coda, R. (1997). *Psicodinâmica da Vida Organizacional*. São Paulo: Atlas.

- Cooper, D. (2001). *Improving safety culture: A practical guide*. Hull: Applied Behavioural Sciences.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, pp. 111-136.
- Cooper, M. P. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, pp. 497 – 512.
- Couto, M. J., & Rafael, M. (2011). O impacto do clima de segurança organizacional nos comportamentos de segurança numa amostra de Bombeiros: o efeito mediador do stress profissional.
- Cox, S. J. (2000). Assessing safety in offshore environments. *Safety Science*, 34, pp. 215-257.
- Crow, S. M., & Hartman, S. J. (2002). Organizational culture: its impact on employee relations and discipline in health care organizations. *Health Care Management*, 21, pp. 22-28.
- Cullen, L. (1990). *The Public Inquiry into the Piper Alpha Disaster*. HMSO.
- Dejoy, D., Schaffer, B., Wilson, M., Vandenberg, R., & Butts, M. (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35, pp. 81-90.
- Denison. (1996). What's the difference between organizational culture and organizational climate. *Academy of Management Review*, 21, pp. 619-654.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2011). *Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools*. Working environment information: Working paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fennell, D. (1988). *Investigation into the King's Cross Underground Fire*. HMSO, Department of Transport.
- Filho, A. M. (2011). Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18, pp. 205-220.
- Filho, A. P., Andrade, J. C., & Marinho, M. M. (2013). Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais. *Produção*, 23, pp. 178-188.
- Garcia, A. M. (2004). Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 61, pp. 239-246.
- Guldenmund, F. W. (2010). *Understanding and Exploring Safety Culture*. Oisterwijk: Uitgeverij BOXPress.

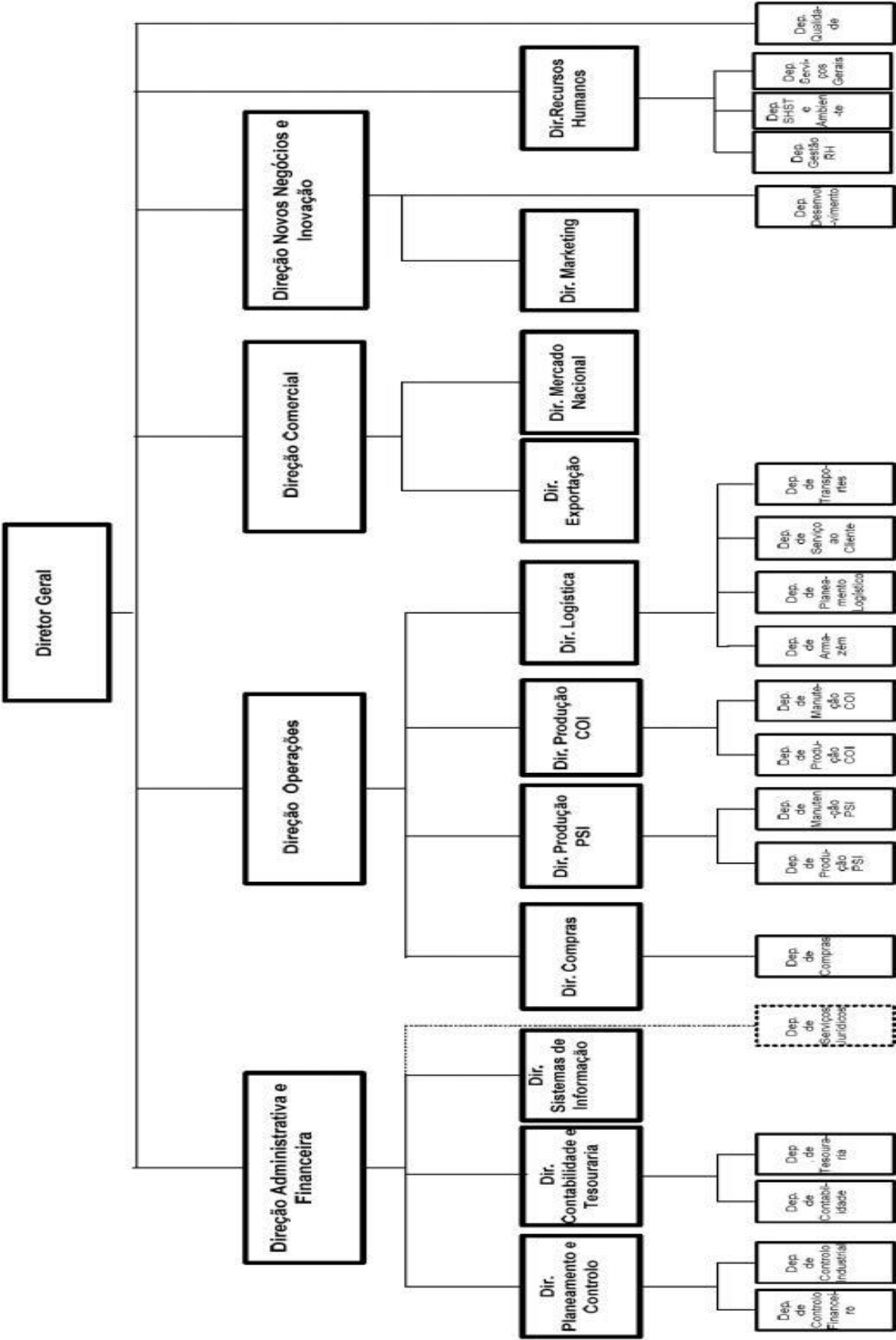
- Health and Safety Executive . (2005). *A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit*. Bristol : HSE BOOKS.
- Lages, L. M., & Pereira, M. O. (2010). O clima de segurança na casa pia de Lisboa.
- Luiz Carlos de Souza Pontes, L. C. (2008). Cultura de Segurança do Trabalho: o Caso de uma Grande Metalúrgica Produtora de Equipamentos para a Construção. *XXXII Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.
- Luz, R. (2003). Gestão do clima organizacional. *Qualitymark*.
- Luz, R. (2007). *Gestão do clima organizacional*. (3ª ed.). Rio de Janeiro: Quality.
- Martins, M. C., & Pereira, M. O. (2013). Clima de Segurança numa empresa de Betão Pronto.
- Mears, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, pp. 641-680.
- Meliá, J. (2007). *El factor humano en la Seguridad laboral: Psicología de la Seguridad y Salud Laboral*. Bilbao: Lettera Publicaciones.
- Meliá, J. L. (2006). Safety Climate dimensions from the “agent” point of view. In P. Mondelo, M. Mattila, W. Karwoski, & A. Hale, *Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention*.
- Mohammadreza, A. [. (2010). Measuring Safety Culture And Setting Priorities For Action At An Iranian Hospital. *Al Ameen Journal of Medical Sciences*, 3, pp. 237-245.
- Monteiro, E. M., & Duarte, C. B. (2007). Prevenção em segurança no trabalho: a influência do clima organizacional no clima de segurança.
- Nassar, P. (2000). História e cultura organizacional. *Revista Comunicação Empresarial*, 36.
- Neal, A. e. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 946-953.
- Neal, A., & Griffin, M. (2004). Safety climate and safety at work. In J. B. (Eds), *The psychology of workplace safety* (pp. 15-34). Washington, DC: American.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, pp. 99-119.
- Neves. (2011). Clima e Cultura Organizacional. In F. J.M., & J. & Neves, *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.
- Newstrom, J. W. (2008). Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho.

- OIT. (2002). *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: diretrizes práticas da OIT*. (M. Barroso, Trad.). Lisboa: IDICT.
- OIT. (2005). *Prevenção: Uma Estratégia Global. Promoção da segurança e da saúde no trabalho*. Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, Lisboa: Bureau Internacional do Trabalho.
- OIT. (2007). *Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis. Tornar o Trabalho Digno uma Realidade*. Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Pacheco, C., & Lima, P. (2012). Percepção de Risco e Comportamentos Seguros.
- Pawlak, H., Maksym, P., & Pecyna, A. (2014). Analysis of awareness concerning the occupational health and safety of food sector employees. *Agricultural Engineering*, 151, pp. 129-137.
- Pereira, M. O. (2010). Occupational Health and Safety Management Systems Impact in Safety Climate. *14th International Conference on ISO 9000 & TQM Proceedings*. Scranton, USA.
- Piedade, P. A. (2011). A influência das atitudes perigosas e do clima de segurança nos comportamentos de segurança dos alunos piloto: o papel mediador da segurança psicológica.
- Pires, J. C., & Macêdo, K. B. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *Revista de Administração Pública*.
- Prasad, S. V. (2010). Empirical analysis of construction safety climate- a study. *International Journal of Engineering Science & Technology*, 2, pp. 1699-1707.
- Reason, J. (2000). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Richter, A., & Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42, pp. 703-722.
- Rogers, D. (2004). The Importance of Developing a Safety Culture.
- Rosa, F. A., & Pereira, M. O. (2012). Clima de Segurança na Região Operacional Sul – REFER, E.P.E.
- Santos, J. G. (2010). A cultura organizacional: O impacto visível de uma dimensão invisível. *PSICO*, 41, pp. 393-398.
- Schwonke, C. R. G. B. (2012). Conhecimento de equipe de enfermagem e cultura de segurança: análise sistêmica dos riscos na assistência ao doente crítico em ventilação mecânica invasiva.
- Seo, D. T. (2004). A Cross-validation of Safety Climate scale using confirmatory factor analytic technique. *Journal of Safety Research*, 35, pp. 427-445.
- Sheen, J. (1987). *The Merchant Shipping Act 1984: MV Herald of Free Enterprise*. Report of Court No. 8074, HMSO, London.

- Silva, E., Mendes, J., & Silva, J. (2010). Percepção do Risco e Cultura de Segurança: O Caso Aeroportuário.
- Silva, S. (2008). Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e em Uso.
- Silva, S. L. (2004). OSCI: An Organizational and Safety Climate Inventory. *Safety Science*, 42, pp. 205-220.
- Smith, G. H. (2006). Does Safety Climate predict injury rates across industries: The need to consider for injury hazards? *Accident Analysis & Prevention*, 38, pp. 556 – 562.
- Teixeira, S. (2005). *Gestão das Organizações* (2ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Tharaldsen, J. E. (2008). A longitudinal study of safety climate on the Norwegian continental shelf. *Safety Science*, 46, pp. 427-439.
- Wiegmann, D. Z. (2002). *A synthesis of of safety culture and safety climate research*. Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2. , University of Illinois. , Aviation Research Lab – Institute of Aviation. .
- Wilkson, A. (2001). Understanding organizational culture and the implications for corporate marketing. *European Journal of Marketing*, 35, pp. 353-367.
- Yule, S. (2003). Senior Management Influence on safety performance in the UK and US energy sectors. .
- Yule, S. J. (2001). Modeling managerial influence on safety climate. *Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) Conference.*, (pp. 27-29). San Diego.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, pp. 96-102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, pp. 587–596.
- Zohar, D. (2003). Safety climate: conceptual and measurement issues. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 123 – 142). American Psychological Association.

ANEXOS

Anexo I – Organograma da Empresa



Anexo II – Questionário de Avaliação do Clima de Segurança

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA DE SEGURANÇA

Este questionário pretende conhecer a sua opinião e perceção sobre Segurança no Trabalho da sua empresa. Está integrado num trabalho de investigação no âmbito de um Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho. As suas respostas são muito importantes para conseguirmos realizar este estudo.

**Não existem respostas certas ou erradas. Agradecemos a sua colaboração.
Garantimos a sua confidencialidade.**

Para responder assinale na escala uma cruz (X) no número que melhor traduz a **impressão** que tem sobre cada uma das afirmações.

Se pretender corrigir alguma resposta, risque e volte a fazer uma cruz no local pretendido.

EX:	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
1. Agradá-me fazer coisas novas	1	2	3	4	5	6
2. Não gosto de resolver problemas	1	2	3	4	5	6

É necessário que responda a todas as questões indicadas.

Só poderá dar **uma resposta** para **cada afirmação**. Faça-o de forma espontânea e honesta, procurando demorar pouco tempo a assinalar cada resposta.

Leia com atenção cada uma das afirmações que lhe são apresentadas, já que algumas são formuladas pela negativa, como é o caso da afirmação N.º 2.

.....

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Administração/Direção Geral ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
1. A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores	1	2	3	4	5	6
2. A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
3. A administração não se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras.	1	2	3	4	5	6
4. A administração só reage quando há acidentes.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a sua Chefia Direta ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
5. A minha chefia informa-nos sobre como trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5	6
6. A minha chefia possui bons conhecimentos sobre segurança no trabalho e sabe aplicar esses conhecimentos.	1	2	3	4	5	6
7. A minha chefia alerta para os perigos existentes nas tarefas.	1	2	3	4	5	6
8. A minha chefia motiva-nos a trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5	6
9. A minha chefia pede para realizarmos tarefas pouco seguras.	1	2	3	4	5	6
10. A minha chefia atua rapidamente para corrigir os problemas de segurança.	1	2	3	4	5	6
11. Quando há acidentes, a minha chefia analisa-os com os trabalhadores envolvidos.	1	2	3	4	5	6
12. A minha chefia costuma pedir sugestões para melhorar as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
13. A minha chefia reconhece os trabalhadores que cumprem as regras de segurança.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com os Colegas com quem trabalha?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
14. Os meus colegas consideram pouco quem é mais cauteloso com a segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
15. Os meus colegas mostram conhecer bem os riscos de acidentes de trabalho a que estão sujeitos.	1	2	3	4	5	6
16. Há colegas que influenciam outros para serem mais destemidos face à segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
17. Aqui há pessoas que só trabalham de forma mais segura, quando estão a ser observadas.	1	2	3	4	5	6
18. Os meus colegas de trabalho dão importância às regras da segurança.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as diferentes Responsabilidades ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
19. A responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é da responsabilidade de todos os que aqui trabalham.	1	2	3	4	5	6
20. Neste setor cada um conhece a sua cota de responsabilidade na segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
21. Por aqui há pessoas que atiram as suas responsabilidades de segurança para cima dos outros.	1	2	3	4	5	6
22. As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão bem definidas.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Pressão de Trabalho ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
23. Quando o ritmo de trabalho aumenta não conseguimos cumprir as regras de segurança.	1	2	3	4	5	6
24. Por vezes, a falta de pessoal leva-nos a um aumento da carga de trabalho e a passar a segurança para segundo lugar.	1	2	3	4	5	6
25. Correm-se riscos para acabar o trabalho mais depressa.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com os Equipamentos de Proteção Individual ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
26. O uso de Equipamentos de Proteção Individual protege-nos dos acidentes.	1	2	3	4	5	6
27. No meu setor os Equipamentos de Proteção Individual estão sempre em bom estado.	1	2	3	4	5	6
28. Os problemas detetados nos Equipamentos de Proteção Individual raramente são corrigidos.	1	2	3	4	5	6
29. O Vestuário de Proteção dificulta o trabalho.	1	2	3	4	5	6
30. Há trabalhadores que só usam os Equipamentos de Proteção Individual, quando sabem que estão a ser observados.	1	2	3	4	5	6
31. Sempre que se justifica, temos orientações para usar Equipamento de Proteção Individual.	1	2	3	4	5	6
32. Os trabalhadores dão a sua opinião sobre a escolha dos Equipamentos de Proteção Individual.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Comunicação para a Segurança ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
33. Existe uma má comunicação acerca das questões da saúde e segurança no trabalho que nos possam afetar.	1	2	3	4	5	6
34. Algumas pessoas evitam relatar problemas de segurança com receio de serem acusadas dos problemas.	1	2	3	4	5	6
35. As dúvidas que colocamos sobre questões de saúde e segurança são sempre bem esclarecidas.	1	2	3	4	5	6
36. A informação que nos chega sobre as questões de saúde e segurança no trabalho não é suficiente.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com Acidentes e Incidentes ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
37. As causas dos acidentes são sempre divulgadas aos trabalhadores.	1	2	3	4	5	6
38. Aqui procura-se sempre identificar situações que possam provocar acidentes.	1	2	3	4	5	6
39. A identificação das causas dos acidentes serve para introduzir melhorias e não para castigar pessoas.	1	2	3	4	5	6
40. O álcool é uma das causas de acidentes na empresa.	1	2	3	4	5	6
41. O uso de drogas é uma das causas de acidentes na empresa.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Formação para a Segurança ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
42. Nas ações de formação, que frequentei, foram identificados os potenciais riscos no trabalho e as suas consequências.	1	2	3	4	5	6
43. A formação para a saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na empresa.	1	2	3	4	5	6
44. Os trabalhadores são consultados sobre as suas necessidades de formação, relacionadas com o controle de riscos no trabalho.	1	2	3	4	5	6
45. Os trabalhadores não dão grande importância à formação sobre perigos e riscos no trabalho.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as Regras e Procedimentos ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
46. O cumprimento de regras e procedimentos de segurança é pouco valorizado.	1	2	3	4	5	6
47. As regras e procedimentos de segurança estão tecnicamente corretos.	1	2	3	4	5	6
48. Os procedimentos de segurança são de fácil aplicação.	1	2	3	4	5	6
49. Existem procedimentos de segurança que não têm de ser seguidos para que o trabalho seja feito de forma segura.	1	2	3	4	5	6
50. As regras e procedimentos de segurança condizem com o modo como as tarefas são realizadas na prática.	1	2	3	4	5	6
51. As regras e procedimentos de segurança são habitualmente analisados com os trabalhadores.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Aprendizagem da Organização ?	Total desacordo	Discordo	Tendo a discordar	Tendo a concordar	Concordo	Total acordo
52. A empresa procura que todos aprendam com os erros, relativamente à segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
53. Na empresa continuamos a cometer os mesmos erros, em termos de segurança no trabalho, que cometemos no passado.	1	2	3	4	5	6
54. Na empresa análise dos acidentes serve para identificar todas as suas possíveis causas de modo a corrigi-las.	1	2	3	4	5	6
55. Aqui, os problemas de segurança no trabalho são os mesmos há muito tempo.	1	2	3	4	5	6
56. Na empresa quando há um acidente o importante é encontrar o culpado mais próximo e não tudo aquilo que pode estar por detrás.	1	2	3	4	5	6

Para além dos aspetos físicos, a Segurança dos trabalhadores passa por outros aspetos relacionados com a sua Saúde. Nesse sentido, até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a sua Segurança Psicológica ?	Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
57. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho?	1	2	3	4	5
58. Foi ignorado, excluído ou “colocado na prateleira”?	1	2	3	4	5
59. Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa, atitudes ou vida privada?	1	2	3	4	5
60. Foi submetido a brincadeiras de mau gosto?	1	2	3	4	5
61. Foram-lhe atribuídas tarefas humilhantes?	1	2	3	4	5
62. Foi pressionado para não fazer valer os seus direitos (férias, horários, etc)?	1	2	3	4	5
63. Foram-lhe pedidos trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade?	1	2	3	4	5
64. Ignoraram sistematicamente a sua presença na frente dos outros?	1	2	3	4	5
65. Fizeram circular calúnias sobre si?	1	2	3	4	5
66. Foi tratado como se fosse mentalmente doente?	1	2	3	4	5
67. Foi agredido moralmente?	1	2	3	4	5
68. Procuraram isolá-lo de outras pessoas?	1	2	3	4	5
69. Foi sujeito a outro tipo de violência ou pressão psicológica no trabalho?	1	2	3	4	5
Caso tenha sido alvo de violência física ou psicológica ela foi exercida por:					
70. Colegas.	1	2	3	4	5
71. Chefias.	1	2	3	4	5
72. Subordinados.	1	2	3	4	5
73. Alunos.	1	2	3	4	5
74. Outros.	1	2	3	4	5

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações, relacionadas com o Stress Ocupacional ?	Nunca	Raramente	Por vezes	A maior parte das vezes	Sempre
75. Há demasiado serviço para o tempo dado para o fazer.	1	2	3	4	5
76. Só nos dizem alguma coisa quando fazemos coisas mal feitas.	1	2	3	4	5
77. Há conflitos no setor a que pertenço com outros setores com que tenho de trabalhar.	1	2	3	4	5
78. Há conflitos no setor a que pertenço com serviços externos com que tenho de colaborar.	1	2	3	4	5
79. Há falta de compreensão da hierarquia, para os problemas do setor a que pertenço.	1	2	3	4	5
80. Há indisciplina do pessoal.	1	2	3	4	5
81. Há conflitos entre o pessoal.	1	2	3	4	5
82. Há decisões mal definidas.	1	2	3	4	5
83. Há responsabilidades mal definidas.	1	2	3	4	5

Dados sociodemográficos

1 – Sexo:

Masculino ☐ Feminino ☐

2 – Idade:

Entre 21 e 30 anos ☐ Entre 31 e 40 anos ☐ Entre 41 e 50 anos ☐ Mais de 50 anos ☐

3 – Estado civil:

Casado ☐ Solteiro ☐ Divorciado ☐ Viúvo ☐ União de Facto ☐

4 – Agregado Familiar:

Uma pessoa ☐ Duas pessoas ☐ Três pessoas ☐ Quatro ou mais pessoas ☐

5 – Habilitações:

Ensino primário ☐ Ensino básico ☐ Ensino Secundário ☐ Ensino superior ☐

6 - Setor

Logística ☐ Manutenção ☐ Qualidade ☐ Higiene ☐ Produção ☐ Administrativo ☐

7 – Tipo de contrato

Efetivo ☐ Contrato a termo incerto ☐

8 – Antiguidade na empresa

Menos de 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ 6 a 10 anos ☐ Mais de 11 anos ☐

9 – Há quanto tempo trabalha na atual função?

Menos de 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ 6 a 10 anos ☐ Mais de 11 anos ☐

10 - Tem funções de supervisão?

Sim ☐ Não ☐

11 – Já teve acidentes de trabalho?

Sim ☐ Não ☐

12 – Se respondeu “Sim”, quantos?

1 ☐ 2 ☐ 3 ou mais ☐

13 – Esse acidente foi:

Ligeiro ☐ Grave ☐ Muito grave ☐

Obrigado pela sua colaboração!